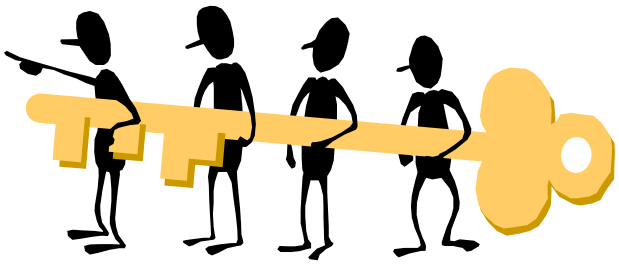
Комитет образования, науки и молодежной политики
Новгородской области
Новгородский институт развития образования

О.А.Лепнева, Е.А.Тимошко

Эффективные технологии воспитания



Великий Новгород
2011

Комитет образования, науки и молодежной политики
Новгородской области
Новгородский институт развития образования

О.А.Лепнева, Е.А.Тимошко

Эффективные технологии воспитания

Великий Новгород
2011

ББК 74.200
Л 48

Печатается по решению
РИС НИРО

Рецензенты:

Петряков П.А. - заведующий кафедрой педагогики, технологий и ремесел НовГУ им. Ярослава Мудрого, к.п.н., доцент

Бурцева Т.В. – заместитель председателя комитета по образованию Администрации Великого Новгорода

Л 48 Лепнева О.А., Тимошко Е.А.
Эффективные технологии воспитания: Учебно-методическое пособие / Великий Новгород: НИРО, 2011. – 80 с.

Для повышения результативности воспитания педагогу важно уметь подбирать адекватные цели педагогические средства. В их ряду – эффективные технологии воспитания, представленные в данном пособии.

Книга будет полезна исследователям проблемы результатов и средств воспитания, педагогам, специалистам, работающим с молодежью, студентам педагогических вузов.

ББК 74.200

© Новгородский институт развития образования, 2011
© Лепнева О.А., Тимошко Е.А., 2011

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....33

Глава 1. Педагогическая технология как средство личностного развития учащегося

1.1 . РЕЗУЛЬТАТ ВОСПИТАНИЯ И СРЕДСТВА ЕГО ДОСТИЖЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ …….5

1.2. ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ: ПОНЯТИЕ, СТРУКТУРА, ТЕХНОЛОГИИ ВОСПИТАНИЯ **ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.**

1.3. ВЫБОР ТЕХНОЛОГИИ ВОСПИТАНИЯ ПЕДАГОГОМ. 40

Глава 2. Технологии, направленные на обогащение социального опыта.

2.1. Технология «Пресс – конференция-видеотренинг»

2.2.Технология «Подведение итогов года (полугодия, четверти)»

2.3. Технология группового взаимодействия "Детектив"……

2.4. Технология группового взаимодействия "Латсы и мипсы"…….

2.5. Технология группового взаимодействия "Башня"

2.6.Технология группового взаимодействия "Конь и всадник"…….

2.7. Технология "Портрет группы"…….

2.8. Технология "Ролевая дискуссия"……

2.9. Технология коллективной творческой деятельности

2.10. Технология "Наш символ"

2.11. Технология педагогической поддержки

ГЛАВА 3. ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА.

3.1. Технология организации воспитательного процесса, направленного на становление гуманных взаимоотношений школьников.

3.2.Технология «Анализ и самоанализ в малой группе»

3.3. Технология анализа качества воспитательного процесса……..

3.4.Технология «Мастерская проектирования воспитательной системы класса»

3.5.Технология анализа документа "План работы классного руководителя"

Заключение. 102

Библиография

Введение

За последние годы новые социально – педагогические проблемы привели к появлению видов профессиональной деятельности педагога, носящих интегративный характер. Усложнение педагогического труда требует повышения степени его осмысленности. Размышления о результатах и процессе их достижения приводят к необходимости и востребованности такого свойства деятельности профессионала как технологичность, или способность производить запланированные изменения.

Создание данного сборника обусловлено потребностью в систематизации и описании технологий, востребованных педагогами образовательных учреждений разных видов, организаторами работы с молодежью, лидерами - старшеклассниками. Известно, что эффективная технология вследствие ее воспроизводимости, может применяться в разных условиях, иными субъектами, обеспечивая достижение прогнозируемого результата. Практическая деятельность авторов с учащимися и педагогами, научные исследования, непрерывное осмысление социально – педагогической ситуации привели в результате к необходимости описания реализуемых в практике эффективных технологий воспитания.

Актуальность материалов пособия возрастает в контексте перехода на новые федеральные стандарты общего образования. Компетентность выпускника образовательного учреждения как способность решать проблемы в ситуации неопределенности нельзя назвать высокой, действовать самостоятельно, целенаправленно, анализировать свои результаты и процесс взаимодействия готов пока далеко не каждый учащийся. Причины этого находятся в организации образовательного процесса, характере деятельности, общения и отношений в ней. Наличие проблемы в реализации системно – деятельностного подхода в образовательных учреждениях России подтверждают и данные последних международных исследований (PISA 2009). У российских учащихся выявлен дефицит в умении анализировать, интерпретировать полученную информацию, выражать собственное мнение, подкрепляя его конкретными фактами и данными, что говорит как о недостатке опыта самостоятельной деятельности, так и о качестве её организации.

Не умаляя значимости других средств, отметим, что технология позволяет не только получить прогнозируемый результат, но и – продуктивно распределить собственные ресурсы педагога, в том числе время, силы, здоровье. Оптимальное распределение имеющихся ресурсов также очень важно сегодня.

Изучение компетентности педагогов показывает, что цель ими ставится более осознанно, содержание деятельности подбирается адекватно цели. Вместе с тем используют «спектр» педагогических технологий, по нашим данным, около четверти педагогов.

Одной из причин, сдерживающих освоение и применение технологий в практике образования, является сложность восприятия педагогами классификаций видов и типов технологий. Также осложняет отбор технологий отсутствие у педагога результатов диагностики личностного развития учащихся.

Содержание этого пособия направлено на решение данных проблем и удовлетворение потребности педагогов в самостоятельном освоении технологий.

Эффективность представленных в сборнике технологий подтверждают результаты их использования: более трех сотен педагогов за последние 2 года отмечают, что применяют их в своей практике; 94 % педагогов - слушателей курсов выделяют новый опыт деятельности, отношений как результат освоения технологий воспитания. Данные мониторинга «Качество воспитательного процесса» в образовательных учреждениях Новгородской области за 2005 - 2011 г.г., участниками которого были ежегодно более 15 000 субъектов образовательного процесса, позволяют выявить позитивную динамику результатов воспитания в последние три года. Выросла активность учащихся в организации деятельности. Учащиеся называют больше индивидуально-личностных достижений. Характер взаимоотношений учащихся со сверстниками и педагогами стал более позитивным. В числе причин повышения результативности – применение частью педагогов эффективных технологий, форм деятельности в детском коллективе, усиление направленности на анализ результатов их применения.

В первой главе пособия представлены методологические основания выбора технологий, основу которого составляет представление о результатах воспитания. Во второй главе описаны технологии, обеспечивающие обогащение социального опыта учащихся как реалистичного результата данного педагогического средства. Третья глава включает технологии управления воспитательным процессом.

Авторы надеются, что материалы пособия помогут педагогам организовать интересный, гуманный процесс жизнедеятельности с учащимися. Думается, что материалы пособия будут полезны как педагогическим коллективам образовательных учреждений, так и специалистам, работающим с молодежью, могут быть успешно использованы в системе повышения квалификации педагогических кадров.

Глава 1. Педагогическая технология как средство личностного развития учащегося.

1.1. РЕЗУЛЬТАТ ВОСПИТАНИЯ И СРЕДСТВА ЕГО ДОСТИЖЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ.

Воспитание – сложный социально – педагогический феномен. Говоря о результатах воспитания, зачастую, мы имеем в виду результаты разного уровня и характера. Горожанин, может быть, оценит результативность воспитания детей по отсутствию хамства, разбитых стекол, правонарушений детей и молодежи. Родитель – по способности своего ребенка действовать самостоятельно, решая разные проблемы, по уважительному отношению к себе, старшим, младшим. Работодатель – по опыту организации деятельности, умению добиваться цели, по активной позиции вчерашних выпускников школ, училищ, лицеев. Сходно одно - размышляя о результате воспитания, ориентируясь на благо человека, мы всегда имеем в виду некие изменения индивидуально – личностных свойств и проявлений ребенка.

Исследователи [13, с. 131]выделяют несколько видов результатов:

- по времени фиксации: конечные (итоговые), промежуточные (текущие), оперативные.
- по зависимости от субъекта: непосредственные и опосредованные, прямые и косвенные;
- по качеству: позитивные и негативные;
- по степени (социальной, личностной, профессиональной значимости): значимые в высокой степени, средней, низкой.

Педагогическому коллективу образовательного учреждения, педагогу для выбора технологий и форм необходимо ответить на вопрос - за какие изменения мы можем нести ответственность? Какие результаты как позитивные изменения личности учащегося можем обеспечить? Необходимо иметь отчетливое представление о структуре личности, движущих силах её развития с одной стороны, и об особенностях образовательного учреждения, его ресурсном обеспечении и потенциалах – с другой.

По мнению А.М. Кушнира, «такая категория как «точное знание» и высокая компетентность, и вытекающая отсюда возможность проектировать педагогические процессы, как точные процессы, делают педагогическую деятельность эффективной» [11, с.192]

Для определения результатов необходимо самоопределение педагога в подходах к развитию личности. Это непросто, учитывая, что существует более 200 определений понятия «личность» и более тридцати теорий её развития. Вниманию читателя предлагаются психологические основания (движущие силы развития личности) (см. Таблица 1), помогающие педагогу сориентироваться в обеспечении условий актуализации движущих сил развития. Педагог может самостоятельно продолжить заполнение таблицы, изучая теории развития личности.

Таблица 1

Психологические основания (движущие силы развития личности).

Концепция развития личности	**Движущие силы развития личности**	**Надо создать условия**	**Предмет заботы педагога**
А.Н. Леонтьев	Деятельность, сфера мотивов и потребностей	Деятельность, изменяющая мотивы	Мотивы, их соотношение с целью
В.Н. Мясищев, А.А. Бодалев	Отношения	Целенаправленный процесс становления отношений и взаимоотношений	Отношения в деятельности
А. Маслоу	Процесс актуализации потребностей	Возможность удовлетворения потребностей	Потребности
К. Роджерс	Укрепление веры в себя	Самоуважение, адекватность самооценки	Отношение к себе
А.Адлер	Стремление человека к успеху, достижениям, совершенству	Чувство общности как желание сотрудничать	Общность, поддержка

Следует отметить, что в организации деятельности для педагога важно «развести» понятия о результате воспитания и результативности.

Результат воспитания, как правило, отражается в цели воспитательного процесса (формы, технологии) и конкретизируется в комплексе критериев и показателей оценки достижения цели. Образ желаемого результата представляет собой описание личностных изменений человека, за которые организатор деятельности берет на себя ответственность.

Результативность воспитания есть степень соответствия ожидаемых (заданных в цели) и реально полученных результатов. Иные полученные личностные изменения участников деятельности принято называть эффектами.

Какие результаты можно получить вследствие реализации технолоии?

О возможных ожидаемых результатах школьного воспитания подробно пишет С. Д. Поляков [22, с. 49], выделяя 4 группы и анализируя каждую с позиции реалистичности:

1. Желаемые качества поведения;

2. Определенные черты личности;
3. Потребность и способность личности к саморазвитию;
4. Социального опыт как опыт общения, взаимодействия, совместной деятельности.

Не имея возможности остановиться в рамках данной главы подробнее, предлагаем читателю проанализировать каждую группу относительно реального «вклада» школы в изменения учащегося, возможности ежегодной фиксации результатов. Отметим также, что «результаты общего образования должны быть прямо связаны с направлениями личностного развития и представлены в деятельностной форме» [27, с. 9]

При определении ожидаемых результатов одним из ориентиров выступают ценности, как учащихся, родителей, педагогов, так и базовые национальные ценности. Важно понимать, что «базовые ценности не локализованы в содержании отдельного учебного предмета, формы или вида образовательной деятельности. Они пронизывают всё учебное содержание, весь уклад школьной жизни, всю многоплановую деятельность школьника как человека, личности, гражданина. Система базовых национальных ценностей создаёт смысловую основу пространства духовно - нравственного развития личности. В этом пространстве снимаются барьеры между отдельными учебными предметами, между школой и семьёй, школой и обществом, школой и жизнью» [10, с. 22].

Психолог С. Л. Братченко (1999) отмечает, что критерии благополучия и развития ребенка как личности должны стать исходной точкой и инвариантом в анализе любой педагогической системы. По мнению И.А. Колесниковой, « в условиях повсеместного нарушения элементарных требований экологии человека, экологии образования критерий здоровья мог бы стать центральным при оценке изменений в учебно – воспитательных системах. Наличие в педагогическом арсенале и активное использование технологий работы с человеком, имеющих развивающий потенциал, не допускающих индивидуально – личностных нарушений ни на одном из уровней: физиологическом, психическом, социальном, нравственном, ментальном и др. – достаточно надежный показатель подлинной гуманности деятельности образовательного учреждения»[7, с. 34].

Вместе с тем, педагогу важно понять, что для движения к ожидаемому результату школьного образования необходимо обеспечить качественно организованный воспитательный процесс, где технологии выступают одним из педагогических средств. «Для того, чтобы деятельность педагога была технологичной, ему необходимо четко представлять цель. Она формулируется на языке динамики предмета преобразования и обозначает его свойства и характеристики, которые в данной ситуации хотелось бы развить, изменить, откорректировать, сконструировать» [13, с. 161]. Цель, по определению А.М. Моисеева, заданный качественно, а где необходимо и количественно образ желаемого результата, который реально может быть достигнут к фиксированному моменту времени вследствие реализации действий, предусмотренных программой, планом. Отметим, что гуманистический вариант целеполагания предполагает описание ожидаемого результата в понятиях, характеризующих изменение свойств, особенностей человека (учащегося). Более «развернутое» описание желаемых изменений дается через систему показателей.

Известно, что в стандартах второго поколения выделены три вида результатов – личностные, метапредметные, предметные. К личностным результатам обучающихся относятся ценностные ориентации выпускников школы, отражающие их индивидуально - личностные позиции, мотивы образовательной деятельности, социальные чувства, личностные качества. К метапредметным результатам - универсальные способы деятельности, применимые как в рамках образовательного процесса, так и в реальных жизненных ситуациях. К предметным результатам относятся усвоенные учащимися при изучении учебного предмета знания, умения, компетенции, опыт творческой деятельности, ценностные установки, специфичные для изучаемой области знаний»[27, с.7].

Сосредоточим свое внимание, прежде всего на личностных результатах, так как по замыслу разработчиков стандартов именно они составляют суть и инновационный потенциал образования. К результатам, которые не подлежат персонифицированной оценке в ходе итоговой аттестации выпускников, относятся: ценностные ориентации выпускника, которые отражают его индивидуально - личностные позиции, характеристика социальных чувств, индивидуальные личностные достижения. Их изучение прогнозируется в ходе неперсонифицированных мониторинговых исследований.

Важно отметить, что в новых стандартах все три вида результатов предполагается получить в урочной, внеурочной, внешкольной деятельности, объединяющими компонентами служат цель учреждения, уклад жизнедеятельности и компетентность педагогов. Получить желаемые изменения учащихся возможно, лишь включив каждого в процесс деятельности в субъектной позиции. «Результат» отражает вклад педагога - организатора технологии в личностное развитие учащегося.

В анализе результатов последнего из проведенных исследований PISA (2009) отмечается, что «число 15-летних учащихся России, готовых относительно адекватно использовать более или менее сложные тексты для ориентации в повседневных ситуациях, составляет 72,6%. Из них готовых к самостоятельному обучению с помощью текстов - 14,3%. Не готовы ориентироваться с помощью текстов даже в знакомых житейских ситуациях 27% учащихся. Российские 15-летние учащиеся в 2009 году демонстрируют относительную умелость в извлечении нужной информации и интерпретации авторских сообщений и слабость в умении выразить свое мнение по поводу прочитанного, включить сообщение текста в контекст собственного опыта, критически отнестись к авторскому сообщению»[18, с.3].

Таким образом, прослеживается дефицит таких метапредметных компетентностей как умение анализировать, интерпретировать полученную информацию, выражать собственное мнение, подкрепляя его конкретными фактами и данными.

Почему мы уделяем внимание результатам данного исследования? Потому что аналогичные результаты учащиеся (а зачастую и педагоги) демонстрируют в процессе технологий.

Достижение результатов личностного развития невозможно без приобретения опыта самостоятельной деятельности. В то же время, как подчеркивает Л.И. Божович, усвоение социального опыта входит в развитие, но не исчерпывает его, "развитие происходит на основе собственной активной деятельности ребенка и его собственного активного отношения к среде"[2, с.105]..

Названные позиции во многом подтверждаются в ходе ежегодного областного мониторинга «Качество воспитательного процесса». По данным 2011 года у учащихся высока потребность в самореализации в школьной деятельности, в том числе системе самоуправления. Более половины всех предложений отражают потребность в увеличении количества интересных для учащихся форм деятельности, в том числе форм самоуправления. 93 % учащихся имеют опыт самостоятельной организации деятельности в школе. Вместе с тем, только часть учащихся, из числа имеющих опыт, оценивают свою позицию в организации деятельности как активную (63 %), подтверждают её предъявлением инициатив по обновлению жизнедеятельности в школе (43 %). В связи с этим, возникает вопрос о качестве такого опыта – был он позитивным? Был – ли осознан учащимся?

Половина опрошенных отметили, что 3 раза и более они сами проводили коллективный анализ дела, 60 % - участвовали в анализе. Вместе с тем анализ инициатив по обновлению школьной жизни, характера достижений показывает, что умеют анализировать свои личностные изменения, школьную деятельность, отношения с людьми лишь около четверти выпускников. Это подтверждает и анализ значимых дел, где формы коллективного анализа представлены в незначительном количестве (менее 2 %). Только 62 % учащихся могут выразить свое мнение о жизнедеятельности в школе, что выделяет как проблему качество организации форм анализа. Можно предположить, что пока меньшая часть проводимых дел, мероприятий анализируется, обсуждается с учащимися. Это подтверждается и тем, что лишь около трети (28 %) учащихся работали в составе временных органов управления (советов дел, оргкомитетов).

Пятая часть выпускников, желая выразить свое мнение, не может этого сделать ни в личном, ни в деловом общении. Школьная газета или сайт школы дают такую возможность лишь трети учащихся. При этом сайты имеются во всех образовательных учреждениях, газеты – примерно в 3/4. Выборочный анализ сайтов образовательных учреждений показал, что органы ученического самоуправления представлены там крайне редко, не отработаны формы обратной связи с учащимися.

Позитивный опыт самоуправления получил в школе лишь каждый пятый выпускник (18 %). Выявлена проблема качества форм нормотворческой деятельности (разработка, согласование правил, законов школьной и классной жизни). Лишь 38 % выпускников имеют такой опыт, и не всегда он позитивен, что подтверждает характер предложений, восьмая часть которых посвящена активизации и обновлению уклада школьной жизни. Всего 56 % могут выразить свое мнение при планировании. Проблема подтверждается долей учащихся (28 %) не высказавших ни одного предложения по обновлению деятельности и отношений в школе.

Назвали два и более собственных личностных достижений по итогам года 2/3 (68 %) учащихся. 1/5 учащихся (21 %) назвали лишь одно достижение. Отметили, что достижений нет 1.4 %. Каждый двенадцатый не смог назвать ни одного достижения в своей школьной жизни. При этом, напомним, 93 % учащихся опыт самостоятельной деятельности в школе получили. То есть, для трети выпускников факт участия в школьных, классных делах остается слабо осознанным, формальной процедурой, не несущей воспитательного влияния. Это подтверждает анализ характера достижений, большая часть которых отражает факт участия в какой - либо деятельности, без осознания и выделения личностного приобретения.

Таким образом, отчетливо выделяется проблема качества школьного опыта учащегося, необходимости его обогащения. На наш взгляд, её можно решить с помощью реализации, в том числе технологий воспитания.

Поэтому педагогу важно понимать, что результатом реализации конкретной воспитательной технологии (например, «Веревочный курс») может стать социальный опыт взаимодействия в группе. Поэтому большое значение как для процесса проектирования, так и для реализации технологий имеет представление педагога о составляющих социального опыта, полученного учащимся в школе. В числе составляющих социального опыта, на которые можно повлиять, используя технологии как педагогическое средство - опыт деятельности, отношений, переживаний. Хочется выделить опыт самостоятельной организации деятельности со сверстниками, опыт осознания собственных изменений, опыт ценностного отношения к другим участникам деятельности.

Технология организации целостного воспитательного процесса в учреждении позволяет достичь более широкого «веера» результатов воспитания: потребность к саморазвитию, позитивные ценностные ориентации, высокий уровень мотивации, активность, гуманные отношения с другими людьми, умение анализировать, планировать, оценивать и т.д. При этом, технология воспитания (как организация целостного процесса в образовательном учреждении) включает в себя конкретные воспитательные технологии.

Таким образом, технологии воспитания общепедагогического уровня представляют собой систему воспитания, разворачивающуюся в логике воспитательного процесса образовательного учреждения, детского коллектива. Для таких технологий необходим, как правило, не один год.

1.2. Педагогическая технология: понятие, структура, технология воспитания.

Термин «технология» в переводе с греческого означает «наука об искусстве» techne – «искусство», «мастерство»; logos – «слово», «учение». В словарях технология определяется как совокупность действий, операций, реализованная в определенной последовательности. Есть и более образные, но не менее точные определения – «философия действия» по В.А. Сластенину, «логика мастерства» по И.А. Колесниковой, «искусство прикосновения» по Н.Е. Щурковой. В настоящее время известно более 300 определений понятия «педагогическая технология». Выделим определения, позволяющие обозначить её особенности.

Педагогическая технология:

– это **система условий, форм, методов, средств и критериев** решения поставленной педагогической задачи (А.М. Новиков).

- означает **системную совокупность** и порядок функционирования всех личностных, инструментальных, и методологических средств, используемых для достижения педагогических целей (М.В. Кларин).

- это продуманная во всех деталях **модель совместной педагогической деятельности** по проектированию, организации и проведению учебного процесса в безусловно комфортных условиях для учащихся и учителя. (В.Н. Монахов)

— это упорядоченная **совокупность действий, операций и процедур**, инструментально обеспечивающих достижение прогнозируемого результата в изменяющихся условиях образовательного процесса (В.А. Сластенин).

- **система деятельности педагога и учащихся** в образовательном процессе, построенная на конкретной идее в соответствии с определенными принципами организации и взаимосвязи целей-содержания-методов (Н.В.Бордовская, А.А.Реан).

Таким образом, важно подчеркнуть системность всех процедур технологии и гарантированность результата. Исследователями определено, что любая педагогическая технология должна удовлетворять критериям технологичности, в числе которых концептуальность, системность, управляемость, эффективность, воспроизводимость.

Концептуальность педагогической технологии предполагает, что каждой педагогической технологии должна быть присуща опора на определенную научную концепцию, включающую обоснование достижения цели. Профессиональные действия должны быть организованы в соответствии с закономерностями развития человека, организации педагогического процесса. В основе концептуального блока технологии могут быть идеи философии, физиологии, психологии, педагогики, валеологии и других наук. При этом А.М. Кушнир подчеркивает, что «технологичность не антогонистична ни гуманизму, ни уникальной авторской практике. Самое, на мой взгляд, системное качество – это то, что технология базируется на точном знании»[11, с.191].

Системность означает, что педагогическая технология должна обладать такими признаками системы как логика процесса и взаимосвязь его частей, целостность. Все элементы системы технологии «необходимы и достаточны», их взаимодействие, последовательность этапов определяют исход процесса. Именно поэтому исключение или некачественная реализация одного из этапов не приведут к желаемому результату. По мнению С. Д. Полякова, в целом структура технологии аналогична структуре педагогической деятельности «цель – содержание деятельности на этапах – результат». Соответственно, этап рефлексии входит во многие технологии как один из завершающих. Либо диагностика результативности предполагается как этап последействия.

Управляемость предполагает возможность диагностического целеполагания, планирования, проектирования процесса взаимодействия, поэтапной диагностики, варьирования средств и методов с целью коррекции результатов. Следует отметить, что реализация ожидаемого результата каждого этапа может предполагать вариативность форм, приемов, необходимого времени.

Воспроизводимость подразумевает возможность повторения, воспроизведения педагогической технологии другими субъектами, позволяющая транслировать педагогический опыт. Обычно, предполагается возможность использования технологии в другом учреждении, другим педагогом, без существенной зависимости от индивидуально – личностных особенностей педагога. Вместе с тем, проведение технологии требует определенного уровня компетентности: психологической, методологической, методической. «Выход практики воспитания на технологический уровень, безусловно, требует от педагога высокого профессионализма. Однако, в свою очередь, высокий профессионализм обеспечивает высокое качество продукта профессионального труда. Технологическое решение предполагает четкое поэлементное описание операции и, в итоге, определенный алгоритм решения, согласно которому специалист может работать, не опуская ни одной из операций, ибо каждая из них играет особую функцию, а вкупе они определяют целостный результат» [28, с.18]

Эффективность включает возможность существования технологии в конкурентных условиях; результативность как соотношение ожидаемого результата и полученного по завершении технологии; оптимальность затрат. Анализ позволяет обнаружить

технологии, успешно используемые практикой не одно десятилетие, применяемые не только в сфере образования, но и других сферах.

Исследователи отмечают, что термин «педагогическая технология» более ранний относительно термина «образовательная технология». Мы солидарны с И.А. Колесниковой, Е.В. Титовой, определяющими «образовательные технологии» как собирательный термин, включающий весь перечень технологий, используемый в образовании»[13, с. 154].Исследователи различают также технологии, в названии которых отражено:

- качественное своеобразие технологии, обусловленное **особенностями предметной (научной) и социальной сфер**, в которых она используется (педагогические, информационные, коммуникативные, социальные);

- **специфика конкретного вида педагогической деятельности**: технологии воспитания, обучения, управления;

- **степень активности субъектов** образовательного процесса (интерактивные);

- меру **новизны** (инновационные).

Таким образом, любая педагогическая технология входит в число образовательных. А вот в числе образовательных технологий – далеко не каждая педагогическая, например, технология информационного обеспечения управления. Технологии воспитания также обладают всеми признаками педагогических технологий, поэтому разберемся подробнее.

Известны также классификации образовательных технологий Г.К. Селевко, свои подходы к классификации предлагают также В.П. Беспалько, А.М. Новиков, И.В. Никишина, Ф.Я. Савельев. Вместе с тем у разных авторов прослеживается мысль, что «типовых педагогических технологий может быть много: в зависимости от назначения педагогических систем, от исходных научных, педагогических, дидактических, методических концепций, от целевых установок разработчиков». [20, с. 5]

Г.К. Селевко [24, с. 7]выделяет использование понятия «педагогическая технология» в образовательной практике на трех иерархически соподчиненных уровнях:

1) Общепедагогический уровень: *общепедагогическая (общедидактическая, общевоспитательная) технология* характеризует целостный образовательный процесс в данном регионе, образовательном учреждении, на определенной ступени обучения. Здесь педагогическая технология синонимична педагогической системе: в нее включается совокупность целей, содержания, средств и методов образования, алгоритм деятельности субъектов и объектов процесса.

2) Частнометодический (предметный) уровень: частнопредметная педагогическая технология употребляется в значении "частная методика", т.е. как совокупность

методов и средств для реализации определенного содержания обучения и воспитания в рамках одного предмета, класса, учителя (методика преподавания предметов, методика компенсирующего обучения, методика работы учителя, воспитателя).

3) Локальный (модульный) уровень: локальная технология представляет собой технологию отдельных частей образовательного процесса, решение частных дидактических и воспитательных задач (технология отдельных видов деятельности, технология повторения и контроля материала, технология самостоятельной работы и др.).

Стоит отметить, что существует два подхода, два взгляда на воспитательные технологии.

По мнению С.Д. Полякова, важно понимание воспитательных технологий как устойчивой целенаправленной последовательности действий педагога (относительно независимой от его личностных особенностей) ведущей гарантированно, на уровне не менее чем 80% от всех школьников- участников технологии, к результату, заявленному в цели. Под воспитательным результатом подразумевается получение школьником вследствие действий педагога, определённого позитивного социального опыта. Социальный опыт при этом подходе - это опыт взаимодействия, общения, совместной деятельности школьников друг с другом, с педагогами, с другими людьми. Критериев того, что опыт возник, состоялся - два. Во-первых, **критерий факта** - факт участия школьников в задаваемом технологией взаимодействии. Во-вторых, **критерий отношения** - позитивное отношение школьников к своему участию в соответствующем взаимодействии.

Другое понимание воспитательной технологии - у Н.Е. Щурковой и исследователей её научной школы. В этом случае технология понимается как индивидуальный набор конкретных приёмов, техник, методов, определяющих его профессиональное мастерство. По мнению Н.Е. Щурковой, «понятие «искусство» прочно вошло и разместилось в контексте педагогической технологии. Для такого соединения есть основания: технология – наука об искусной работе профессионала; технология педагога – сродни актерской технике в театральном искусстве»[28, с.27]

Если в предыдущем подходе акцентируется относительная безличностность технологии, возможность её реализации многими педагогами, то в подходе Н.Е. Щурковой технология - подчёркнуто личностное, индивидуальное образование.

По мнению С.Д. Полякова, за этим стоят две возможные логики целенаправленной технологической работы в школе: либо **поиск,** вычленение, освоение, поддержка **общих результативных способов** работы, либо стимулирование, **поддержка** развития воспитателями своих личных, индивидуальных приёмов, техник, методов, то есть становление технологий как **индивидуального профессионального мастерства**».[22,с.57]

Авторы считают удобным использование следующего рабочего определения. **Воспитательная технология** – это определенная последовательность действий, операций, процедур процесса педагогического взаимодействия субъектов с прогнозируемым и диагностируемым результатом.

Структура технологии воспитания включает содержательные блоки- концептуальный – процессуальный (инструментальный) – рефлексивный. По мнению

С.Д. Полякова, технология может иметь следующую структуру: название - цель (предполагаемый результат) - мотивирующий этап - основные этапы (технологическая цепочка) - этапы диагностики.

Описание может включать.

1. Название, авторы или источник. Название не обязательно должно повторять цель, оно может быть образным, символичным.
2. Цель, включающую реалистичный ожидаемый результат.
3. Основания
4. Ограничения (по возрастным и индивидуальным особенностям учащихся; по особенностям группы, коллектива участников; по требованиям к педагогу)
5. Этапы и содержание деятельности на каждом из них. Диагностический этап может быть встроен в технологию или быть отдельным этапом деятельности педагога после её завершения.

Подводя итоги рассмотрения понятия "технология воспитания", отметим, что её специфика состоит в том, что процесс заданного взаимодействия должен «гарантировать» (обеспечивать) достижение поставленных целей. Вторая характерная черта технологии заключается в структурировании (алгоритмизации) процесса взаимодействия педагога и учащихся.

Таким образом, назначение технологии – упорядочить характер взаимодействия, педагогические средства в соответствии с целью воспитания, где ожидаемый результат конкретизирован, представлен в описании изменения опыта деятельности, отношений, переживаний, изменении характера потребностей, мотивов, интересов, желаний.

1.3. ВЫБОР ТЕХНОЛОГИИ ВОСПИТАНИЯ ПЕДАГОГОМ.

Анализ технологий, описанных в педагогической литературе, показывает, что разработано и успешно реализовано в практике более пятидесяти педагогических технологий. Вместе с тем , как было уже сказано, используют технологии воспитания примерно четверть опрошенных. Это связано с **рядом затруднений педагога при выборе технологии.**

Затруднение, связанное с выбором *методологического подхода*, с осознанием своей философии воспитания и, как следствие, с отчетливостью собственной педагогической позиции. Нельзя не согласиться с В.В. Сериковым, утверждающим, что какое – либо действие учителя, взятое вне контекста субъективно – ценностного отношения, т.е. вне контекста ситуации, формирующей личность, не может быть квалифицировано как педагогическое или непедагогическое. Путь преодоления затруднения – определение смысла собственной педагогической деятельности. В своей книге «Аксиомы гуманной педагогики» Шалва Александрович Амонашвили предлагает ответить себе: «есть ли у вас философское представление о ребенке? Нуждаетесь ли вы в философии? Какой вы учитель? Авторитарный, властный, справедливый, строгий, требовательный, хмурый, без юмора или гуманный, демократичный, добрый, радостный, с юмором? Существует три типа учителей: 1) те, которые объясняют; 2) те, которые жалуются; 3) те, которые вдохновляют.

Начитаны ли вы в сфере педагогической классики? Философии? Психологии? Методики? Врач и учитель – много общего. И тот и другой должен быть хорошо подготовлен. Перед кем вы чувствуете ответственность за ваш педагогический труд? Перед директором, родителями, детьми, страной, президентом, Богом?» [1, с. 56]

Второе затруднение связано с *нечеткостью представления об ожидаемом результате как желаемых изменениях в личности учащегося*. Это является следствием как недостаточного знания психологии личности, так и недостаточной методологической компетентности, самоопределения в педагогических подходах, недостаточного знания о структуре цели, о требованиях к её качеству.

Существует затруднение, связанное с *недостаточным осознанием принципов подбора технологии* и ориентируется на ее известность и популярность. Так, например, нам известны случаи использования технологии критического мышления в классе педагогической коррекции или попытки использовать ролевую дискуссию в начальной школе. Случается, что в описании технологии отсутствуют ограничения. При этом технология «успешно» используется педагогом. Не получив ожидаемого результата, педагог называет такую технологию неэффективной.

Также прослеживается проблема, связанная с тем, что *этапы технологии воспроизводятся зачастую поверхностно*. Это происходит, если педагог не осваивает технологию самостоятельно, не прорабатывает «на себе» каждый этап, прием, а сразу использует, и не получая результата – разочаровывается в ее результативности.

Существенное затруднение при выборе технологий – *отсутствие результатов индивидуально – личностного развития учащихся.* Необходима система оценки качества воспитательного процесса в школе, включающая результаты индивидуально

– личностного развития учащихся и системная педагогическая диагностика качества собственной деятельности у каждого педагога, включающая результативность применяемых технологий. В этом случае педагогу будет отчетливо видно – куда двигаться дальше? Какое средство использовать?

Анализ суждений педагогов, изучение характера их организаторского опыта, характера методической поддержки в образовательных учреждениях, позволяет выделить проблемы связанные с *недостаточным использованием педагогических технологий в работе с педагогическим коллективом.*

Таким образом, **основаниями** для выбора технологии выступают:

- концепция деятельности самого педагога;
- цель воспитания;
- результаты индивидуально – личностного развития учащихся на предыдущем этапе деятельности.

Принципы выбора технологии воспитания:

- принцип соответствия цели технологии цели воспитания;
- принцип учета результатов развития учащихся, особенностей группы, коллектива;
- принцип опоры на собственный опыт освоения технологии;
- принцип расчета времени на реализацию технологии.

Таким образом, проблемы недостаточного использования технологий воспитания связаны с недостатком опыта деятельности самого педагога, проблемами методической компетентности.

Вопросы и задания.

1. Изучите рекомендованную литературу, выделите представление о результате воспитания у разных авторов. Какой подход ближе Вам?
2. Оцените технологии, применяемые в вашей практике, используя критерии технологичности.
3. Иногда можно услышать от отдельного педагога, что он использует «элементы педагогической технологии». Как Вы считаете, корректно ли такое суждение?
4. Изучите цель в образовательной программе вашего учреждения. Подберите технологии воспитания, адекватные данной цели.

Рекомендуемая литература.

1. Божович Л.И.. Избранные психологические труды. Проблемы формирования личности. – М., Межд. Пед. Академия, 1995. -212 с.
2. Воспитательная деятельность педагога: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений /И.А. Колесникова, Н.М. Борытко, С.Д. Поляков,Н.Л. Селиванова; под. общ. ред. В.А. Сластёнина, И.А. Колесниковой. – М.: Академия, 2006. – 336 с
3. Газман О.С. Неклассическое воспитание: от авторитарной педагогики к педагогике свободы. – М.: МИГОС, 2002г.
4. Колесникова И.А., Титова Е.В. Педагогическая праксеология. – СПб., 2007.
5. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание Личность - М., 1979. – 316 с..

6. Маслоу А. Мотивация и личность. – СПб., 1999 –478с.
7. Психология личности /под ред. Райгородского Д.Я.– Самара,1999. – 448с.
8. Слободчиков В.И., Исаев Е.И.Основы психологической антропологии. Психология человека: Введение в психологию субъективности. Учебное пособие для вузов. – М.: Школа-Пресс, 1995. – 384 с.

Глава 2. Технологии, направленные на обогащение социального опыта.

Под социальным опытом мы понимаем опыт деятельности, отношений, переживаний, приобретаемый участниками технологии в процессе взаимодействия. Опыт становится личностным смыслом человека лишь в том случае, если он осознан. Более продуктивно обогащение и осмысление опыта происходит в процессе диалога, деятельностного взаимодействия.

В данной главе представлены воспитательные технологии, применяемые пять и более лет в практике воспитания и повышения квалификации педагогов. Участниками взаимодействия за эти годы были более полутора тысяч учащихся, педагогов, директоров, позитивное отношение к факту участия в этих технологиях выразили 94 %

2.1. Технология "Пресс – конференция - видеотренинг"

Технология разработана О.А. Лепневой, Е.А. Тимошко в 2006 году, с тех пор постоянно используется как авторами, так и педагогами Новгородской области для развития коммуникативной компетентности учащихся и педагогов.

Психолого – педагогические основания :

Мысль пробуждается и оформляется в дискуссии, размышлении, при ответе на сложный вопрос. Активнее рефлексирует человек, видя себя со стороны.
Собственный опыт выступления (а не просто слушания!) позволяет изменить позицию.

Ограничения: Возраст участников – с 12 лет. Коллектив – неагрессивный. Значимо умение педагога работать с речевыми продуктами.

Цель: Обогатить опыт публичных выступлений в режиме пресс-конференции, опыт самоанализа результатов выступления.

Этапы:

1 этап "Тема и проблема".

Ожидаемый результат: Выбранные актуальные проблемы

Процесс работы на этапе:

– Педагог на основе материалов диагностики данного коллектива определяет предварительно 7-8 актуальных проблем, записывает их на доске (плакате)

– Предлагает участникам сесть по микрогруппам

– Оптимальное количество – 4 группы по 4 – 7 человек.

– Ведущий предлагает микрогруппам, обсудив в течение 2 минут, назвать проблемы, наиболее интересные участникам для обсуждения. Количество выбираемых проблем соответствует количеству групп.

– Ведущий отмечает на доске называемые микрогруппами проблемы, выделяет набравшие наибольшее количество голосов – они и будет использоваться в пресс – конференции. Возможен вариант неполного совпадения, например, выделились только 2 проблемы. Далее можно использовать приемы:

● "Дополнительное голосование"

– Ведущий организует выбор темы пресс – конференции. Можно использовать приемы:

● "Обсуждение в микрогруппе"

● "Аукцион названий"

● "Крылатая фраза"

● "Согласимся с ведущим" (Тема конференции – домашняя заготовка педагога), например, "Педагог в ответе за будущее", " Ты, я, сообщество"

2 этап "Организационный".

Ожидаемый результат этапа: Четкость представления у каждого участника предстоящего процесса.

Процесс работы на этапе:

- Ведущий рассказывает, что в процессе пресс-конференции каждый участник попробует себя в разных ролях.

- Ведущий обозначает роли:

"Ответчики" - микрогруппа учащихся (педагогов) школ района, представляющая нашу область на конференции со СМИ.

"Старший микрогруппы" - представляет ответчиков (Имя, отчество, должность), регулирует процесс ответов на вопросы.

"Журналисты" - люди, занимающие активную позицию, задающие "больные" вопросы по проблемам. Задавая вопрос, журналист должен представиться, назвать СМИ.

- Для продуктивного ответа на вопрос отвечающие могут использовать следующую схему ответа (вывешивается на доске)

Схема ответа.

1. Если я Вас правильно понял(а)…
2. По сути проблемы могу сказать следующее…
3. Так, например, в нашей школе (классе)…

- Микрогруппы выбирают старшего группы (1 минута)

- Ведущий отвечает на вопросы по процессу пресс – конференции.

3 этап "Подготовка".

Ожидаемый результат этапа: Готовность микрогрупп (наличие вопросов) и предметной среды.

Процесс работы на этапе:

Каждая группа придумывает по 1 вопросу на каждую из обозначенных проблем.

Время на размышления – 15 минут.

Примерный вариант вопроса по проблеме "Здоровье выпускника: физическое, психическое, нравственное": " Газета "Аргументы и факты", журналист Сергеев. По данным Союза психиатров России (2004), ¼ часть населения требует помощи специалистов. А что делается в вашей школе, чтобы снизить агрессию и депрессию учащихся?"

Готовится место для пресс - конференции: тема (на доске или плакате), стол для отвечающих, полукругом – стулья для журналистов.

Готовится видеосопровождение (консультируется видеооператор).

4 этап "Жеребьевка".

Ожидаемый результат этапа: Порядок обсуждения проблем.

Процесс работы на этапе.

Ведущий приглашает к столу старших от микрогрупп и предлагает им тянуть жребий. На листках указаны № проблем – как на доске, соответственно, микрогруппа, вытянувшая №1 первой занимает место за столом отвечающих.

5 этап "Пресс – конференция".

Ожидаемый результат этапа: Соответствие процесса обозначенному порядку.

Процесс работы на этапе:

– Микрогруппа "ответчиков" занимает место за столом, журналисты – полукругом на стульях.

– Ведущий называет тему конференции и обсуждаемую проблему. Например, "Уважаемые участники! На нашей пресс – конференции "Дорогу осилит идущий" присутствуют люди, заинтересованные в решении проблемы здоровья выпускника-физического, психического, нравственного. Это педагоги (учащиеся) школ М-района Н-ской области, а также журналисты средств массовой информации, российских и зарубежных. Просим представится…"

– Ведущий передает "микрофон" старшему микрогруппы, который представляет участников.

– Ведущий приглашает журналистов задавать вопросы. При этом следит за регламентом, не допускает зарождения дискуссий.

– Идет видеозапись.

– Микрогруппы сменяют друг друга за столом отвечающих.

– По завершении ведущий приглашает перейти на следующий этап – пересесть по другому.

6 этап "Самоанализ".

Ожидаемый результат: Осознание эмоционального самочувствия в процессе выступления, выделение типичных для группы проблем.

Процесс работы на этапе:

Ведущий располагает всех участников в общем кругу, приглашает осознать происшедшее, отвечая на вопросы:

1. Что я ощущал(а), чувствовал(а) в процессе подготовки и проведения пресс-конференции?

2. Какие я заметил(а) проблемы в нашей группе в процессе пресс-конференции?

Ведущий может использовать приемы:

● "Заострение противоречий" ("Вы говорите, что все группы ответили на все вопросы. Вспомните, однако,…"

7 этап "Просмотр видеозаписи".

Ожидаемый результат: Эмоциональная реакция.

8 этап "Анализ технологии".

Ожидаемый результат этапа: Обогащение опыта анализа на основе материалов видеозаписи.

Процесс работы на этапе:

Ведущий предлагает письменно ответить на вопрос, ответы вклеить на подготовленный лист ватмана. Варианты вопросов:

1. Сильная сторона моего выступления – это…
2. Я почувствовал (а), что мне необходимо..
3. Хочу пожелать себе…

Ведущий приглашает познакомиться с размышлениями друг друга. Далее – просит по кругу ответить на вопрос: "Удалось ли нам эффективно провести пресс - конференцию по обозначенным проблемам? Как можно сделать её интереснее?"

На этом этапе может быть проведен тематический анализ по отдельным аспектам публичного выступления, например:

1. Аргументы и факты.
2. Доброжелательность в общении.
3. Взгляд в камеру.
4. "Лишнее" слово, "лишний" жест.

Технология может быть использована как диалогово - диагностическая методика направленная на изучение коммуникативных навыков участников. В основе методики лежит деятельность на этапах. На указанных этапах ведущий фиксирует (заметки или видеоподдержка) проявления, суждения участников, давая ответ на следующие вопросы.

1 этап: Какие темы не выбрала ни одна из групп?

3 этап: Каким образом организована работа группы по разработке вопросов?

5 этап: Сколько членов микрогруппы в процессе пресс – конференции ни разу не выступили?

- Насколько конкретными, "острыми" были вопросы? Насколько полными были ответы участников?

- Какие проявления мимики и пантомимики участников свидетельствуют о недостатке опыта публичного выступления?

6 этап: Какие проблемы, характерные для большинства участников пресс-конференции выделились на этом этапе?

7 этап: Какие эмоциональные реакции участники проявляли чаще? С чем это связано?

8 этап: С какими условиями участники связывают возможность обогащения опыта публичного выступления?

2.2.Технология «Подведение итогов года (полугодия, четверти)»

Замысел технологии рождался в процессе реализации форм подведения итогов О.А. Лепнёвой с учащимися, в 2006 году технология оформилась в данном варианте, используется также в работе с педагогами.

Основания:

В основе технологии лежит идея о влияниии рефлексивности на направленность и характер активности. Активность и рефлексивность являются взаимодополняющими свойствами личности и служат успешной самоорганизации деятельности (А.В. Брушлинский, В.Н. Карандашев). Умение анализировать деятельность и её результаты обеспечивает учащемуся понимание своих сильных сторон и затруднений во взаимодействии, позволяет прогнозировать саморазвитие. А.В. Брушлинский, О.С. Газман выделяют рефлексивный компонент сознания как необходимую составляющую для развития опыта самостоятельной деятельности, опыта целеполагания и планирования. "Педагогике следует отказаться от заблуждения, будто в формировании способов своего мышления сам человек не принимает участия" [8, с. 32].

Технология может использоваться в деятельности как с детьми, так и со взрослыми. Технология может быть реализована как в течение одного дня, так и в течение трех (каждый этап – 1 день). Время на каждый этап технологии планируется исходя из особенностей коллектива и количества участников.

Ограничения:

- Нечеткое представление ведущего о возрастных особенностях, индивидуальных потребностях участников технологии.
- Отсутствие опыта анализа у ведущего технологию
- Не более 30 человек.

Цель: Проанализировать итоги выбранного периода (год, полугодие, четверть) через индивидуальное осознание, коллективное обсуждение, коллективный анализ.

1 этап «Осознание»

На этом этапе пространство организовано таким образом, чтобы участники, входя в помещение, сразу настраивались на размышление. Могут быть использованы приемы «Дорожка пословиц», «Сумерки», «Звуки музыки». Стулья располагаются в общем кругу, на каждом стуле приготовлены стикеры (цветные листочки с клейким краем) для каждого участника.

Вводное слово ведущего, цель которого – настроить участников на размышление, создав атмосферу безопасности, комфорта, неторопливости, сосредоточенности. Могут быть использованы приемы «Притча», «Сказка», «Наш символ», «Старший друг». Для настроя может быть использовано упражнение «Кинолента наоборот», кратковременные упражнения на релаксацию (не более 2).

Далее ведущий предлагает участникам, поразмышляв одну минуту, завершить незаконченное предложение, записав его продолжение на стикере и прикрепив на стенде (доске, подготовленном пространстве стены).

Варианты незаконченных предложений:

1. В этом году я понял, что….
2. В этом году я почувствовал…
3. В этом году я смог…
4. В этом году я стал…

Ведущий благодарит за размышления. Для завершения этапа могут быть использованы приемы «Общая песня», «Песня – размышление», «Читаем молча». Ведущий обеспечивает для себя (и для участников) возможность прочитать содержание листочков.

На этом этапе предметом для анализа ведущего могут быть:

- Высказывания участников до начала работы (Например, «Я не знаю, что писать…»).
- Доля незаполненных листков.
- Содержание листков.

2 этап «Рейтинг интересных дел»

Для этого этапа участники переходят в другое помещение, где подготовлено место для работы микрогрупп (по 3 - 7 человек) и пространство оформлено таким образом, чтобы отражало жизнь коллектива в прошедшем году (полугодии, четверти). Можно использовать приемы «Фотогазеты», «Наша летопись», «Видеоархив», «Видеорепортажи прошедших дел». Этот материал используется для иллюстрации вводного слова ведущего.

Ведущий предлагает микрогруппам назвать три наиболее интересных дела года и пояснить, почему они выбраны. Время на обсуждение 7-10 минут.

На этом этапе в качестве дополнительных вариантов могут использоваться вопросы:

- Какое дело мы могли бы провести в следующем году и почему?
- Назовите одно из неудавшихся дел и поясните – почему, что не удалось?
- Выберите лучших организаторов общеколлективных дел, назовите их и наградите экспресс – сувениром.

Предметом диагностики и анализа на этом этапе выступают мотивы организации значимой деятельности, причины успеха и неудач в организации дел коллектива.

3 этап «Как сделать лучше?»

Этот этап по форме представляет собой разговор в общем кругу, поэтому - для изменения настроя участников после предыдущего этапа необходимо перейти в другое помещение. Для перехода можно использовать прием «Цепочка», «Сюрприз по пути», «Особый способ перемещения». Здесь стулья расположены в общем кругу, оформление (в том числе музыкальное) настраивает на искренний разговор. В центре круга – как акцент в содержании разговора – располагается символическая композиция или какой – либо предмет. В процессе разговора используется прием

«Микрофон», правила общения в общем кругу («Уважения к оратору», «Регламент» и другие).

Ведущий предлагает каждому участнику поразмышлять вслух - как, учитывая личные и коллективные затруднения прошлого года, сделать лучше дальнейшую жизнь. Ведущий задает вопрос, причем, содержание вопроса основано на содержании суждений участников на этапе «Осознание».

На этом этапе ведущий задает предмет диагностики своим вопросом. Вопрос задается с ориентирами на перспективу – как сделать лучше. Например:

- Куда бы ты хотел пригласить ребят нашего класса, чтобы мы задумались о своих возможностях?
- Что можно провести в нашем коллективе, чтобы такое (см. содержание листков) умение появилось?
- Что нужно сделать, чтобы каждый чувствовал в нашем коллективе себя уютнее ?
- Хочу, чтобы в нашем коллективе было…(завершить фразу).
- Чтобы мы меньше уставали, можно попробовать…
- Для успешной учебы важно, чтобы в классе было…, и я готов…

Кроме этого ведущий фиксирует (мысленно) факты отказа «взять микрофон», эмоционально – чувственные реакции в ответ на отдельные суждения, характер высказываний по степени открытости, отчетливости осознания, постановке проблем. Все это может быть предметом анализа на третьем этапе.

Результаты анализа суждений участников технологии используются для планирования и коррекции деятельности в коллективе.

2.3.Технология группового взаимодействия "Детектив"

Технологии группового взаимодействия («Веревочный курс», «Детектив», «Латсы и мипсы», « Башня», «Летающие яйца») авторы освоили на Всероссийском семинаре неполитической неправительственной организации «Лидер» (2003 год, Звенигород) и с тех пор эти технологии применяются учащимися, педагогами.

Основания.

В основе технологии лежит идея, о том, что погружение в проблемную ситуацию проявляет типичный стиль взаимодействия участника с другими. В итоге в каждой новой группе, новой ситуации общения формируется свой стиль взаимодействия группы, свой способ решения проблемы, обусловленной характером опыта участников. Результат деятельности (успешное решение проблемы), по замыслу разработчиков технологии, взаимосвязан с качеством организации процесса. Проблема не будет решена, если нарушены закономерности организации деятельности и взаимоотношений в ней. Либо её решение принесет осложнения участникам. В технологии время выступает одним из показателей результативности деятельности. Осознание качества результатов, продуктов, процесса работы группы, характера отношений происходит на этапе анализа.

Ограничение:

1. Группа – не более 15 человек

2. Возраст участников – от 12 лет
3. Ведущий обязательно сам должен пройти технологию в роли участника.

Цель: Развитие опыта группового взаимодействия**.**

1 этап. Инструкция.

После оглашения инструкции вы можете задать вопросы ведущему по организации процесса. После вопроса ведущего "Инструкция понятна?" и вашего ответа "Понятна", ведущий переходит в роль наблюдателя и не имеет права отвечать ни на один вопрос.

Вам необходимо решить задачу, условия которой написаны на карточках. В задаче необходимо найти:

– убийцу;
– орудие убийства;
– место убийства;
– мотив.

Время на решение задачи не ограничено. Когда группа задачу решила, обращаетесь к ведущему со словами "Задача решена". Это должно быть общее решение. Если хотя бы одно из неизвестных найдено неправильно, задача считается нерешенной. Разрешается использовать для записей доску, мел. Запрещается выпускать из рук и показывать кому-либо свои карточки.

Инструкция понятна?

Содержание карточек:

- Тело мистера Келли было обнаружено в 1.30 ночи
- В 24.00. мистер Скотт выстрелил в человека, пытавшегося ворваться в его квартиру
- Кровь мистера Келли была обнаружена в машине мистера Скотта.
- Когда лифтер видел мистера Келли, его рана немного кровоточила, но он выглядел неплохо.
- Мисс Смит сказала, что никто не покидал дом между 0.25. и 0.45.
- После убийства полиция не смогла найти мистера Скотта.
- Мистер Джонс говорил мистеру Келли, что собирается убить его.
- Мисс Смит видела мистера Келли, идущего к дому мистера Джонса в 23.55.
- Кровь мистера Келли была найдена на ковре в холле мистера Джонса.
- Лифтер сказал, что мисс Смит была в вестибюле дома, когда он уходил с работы.
- При осмотре тела мистера Келли у него были обнаружены пуля в бедре и ножевое ранение на спине.
- Жена мистера Келли исчезла после убийства.
- Мисс Смит часто сопровождала мистера Келли.
- Лифтер заканчивал работу в 0.30.
- Тело мистера Келли было обнаружено в парке.
- Как заявил медицинский эксперт, мистер Келли был убит за час до того, как его нашли.
- Пуля, обнаруженная в теле мистера Келли, была выпущена из пистолета мистера Джонса.
- Когда полиция попыталась найти мистера Джонса, то выяснилось, что он исчез.

• Нож с отпечатками крови мистера Келли был найден в саду мисс Смит.

• Было установлено, что тело мистера Келли было оттранспортировано на далекое расстояние.

• Мистер Келли расстроил бизнес мистера Джонса, переманив его покупателей.

• На ноже, найденном в саду мисс Смит, были обнаружены отпечатки пальцев мистера Скотта.

• Лифтер сообщил полиции, что он видел мистера Келли в 0.15.

• Лифтер видел, как мистер Келли шел в квартиру мистера Скотта в 0.25.

• Лифтер видел, что жена мистера Келли часто уходит из дома вместе с мистером Скоттом.

2. Этап. Решение проблемы.

3 этап. Анализ результатов и процесса работы (см. Технологию анализа в малой группе).

2.4.Технология группового взаимодействия Упражнение "Латсы и мипсы"

Основания – аналогично предыдущей технологии.

Ограничение:

1. Группа – не более 15 человек

2. Возраст – от 12 лет

3. Ведущий обязательно сам должен пройти технологию в роли участника

Цель: Развитие опыта группового взаимодействия**.**

1 этап. Инструкция.

«Представьте себе, что латсы и мипсы представляют собой новый способ измерения дистанции, а дарсы, ворсы и мирсы – новый способ измерения времени. Человек едет из города А через города В и С в город Д. Задача вашей группы – узнать, сколько времени занимает вся поездка.

На выполнение этого задания у вас есть 20 минут. Не выбирайте формального лидера. Вам будут розданы карточки, содержащие информацию для этого задания. Вы можете обмениваться ею, но вы должны держать ваши карточки в руках во время всего упражнения».

«Инструкция понятна?»

2 этап. Решение задачи.

3 этап. Анализ. (См. Технологию анализа в малой группе)

Содержание карточек:

- Как далеко от А до В?
- От А до В 4 латса.
- Как далеко от В до С?
- От В до С 8 латсов.
- Как далеко от С до Д?
- От С до Д 10 латсов.
- Что такое латс?
- Латс – это 10 мипсов.
- Что такое мипс?
- Мипс – это способ измерения дистанции.

- Сколько мипсов в километре?
- В одном километре 2 мипса.
- Что такое ворс?
- Ворс – это 5 мирсов.
- Что такое мирс?
- Мирс – это способ измерения времени.
- Сколько мирсов в часе?
- В часе 2 мирса.
- С какой скоростью едет человек от А до В?
-Человек от А до В едет со скоростью 24 латса в ворс.
-С какой скоростью едет человек от В до С?
-Человек от В до С едет со скоростью 30 латсов в ворс.
-С какой скоростью едет человек от С до Д?
-Человек от С до Д едет 30 латсов в ворс.

2.5. Технология группового взаимодействия «Башня»

Основания.

В основе технологии лежит идея, о том, что погружение в проблемную ситуацию проявляет типичный стиль взаимодействия участника с другими. В итоге в каждой новой группе, новой ситуации общения формируется свой стиль взаимодействия группы, свой способ решения проблемы, обусловленной характером опыта участников. Результат деятельности (успешное решение проблемы), по замыслу разработчиков технологии, взаимосвязан с качеством организации процесса. Проблема не будет решена, если нарушены закономерности организации деятельности и взаимоотношений в ней. Либо её решение принесет осложнения участникам. В технологии время выступает одним из показателей результативности деятельности. Осознание качества результатов, продуктов, процесса работы группы, характера отношений происходит на этапе анализа

Ограничение:

1. Количество участников в микрогруппе – не более 9.

2. Если у участников мало опыта анализа, ***для каждой микрогруппы*** нужен свой инструктор, который наблюдает за процессом, фиксирует в протоколе качество работы группы, ведет анализ

3. Возраст – от 12 лет.

4. Ведущий, инструктор обязательно сам должен пройти технологию в роли участника.

Организация пространства и материалы: Для технологии необходимо расположение каждой микрогруппы вокруг своего стола. Для каждой группы готовится пакет – «маечка», куда вкладываются 100 трубочек для коктейля, скотч толщиной 1 см, ножницы.

Цель: Развитие опыта группового взаимодействия**.**

1 этап. Организационный.

На этом этапе группы располагаются за столами. Ведущий представляет инструкторов, выдает им реквизит, который те располагают в центре стола группы.

Ведущий сообщает, что необходимо соблюдать инструкцию на каждом этапе.

Группам оглашается инструкция: «Вам необходимо построить башню из предложенного реквизита, куда входят трубочек для коктейля, скотч, ножницы . Башня должна быть высокая и красивая. Запрещается приклеивать вашу конструкцию к столу».

2 этап «Обсуждение»

Инструкция «Прежде чем вы начнете строить, первые 10 минут вы обсуждаете вашу будущую конструкцию. На этом этапе запрещается прикасаться к реквизиту. За этим наблюдает инструктор и ведущий».

3 этап «Конструирование».

Инструкция: «Следующие 20 минут вы строите башню. На этом этапе запрещается разговаривать и издавать какие – либо звуки».

Инструктор ведет протокол наблюдения. В работу группы не вмешивается.

4 этап «Экспертиза»

Ведущий просит перенести сконструированные башни на стол для экспертизы: «Прошу инструкторов подойти к башне. Вместе со мной на счет «три» подуть на нее. Так мы проверяем башню на устойчивость». Инструкторы встают (или садятся) вокруг башни и, по сигналу ведущего, одновременно дуют на нее.

«Высота» и «красота» башни определяются визуально.

5 этап «Анализ».

В каждой группе анализ проводит инструктор, на основе своего протокола наблюдения. Участники садятся в круг, в центр устанавливают свою башню. Инструктор называет правила разговора в кругу. Например,»Правило микрофона» (говорит тот, у кого в руках микрофон), «Ноль-ноль»(соблюдай время!), «Уважения к оратору» (слушаем говорящего, не комментируем, не перебиваем).

Инструктор проводит анализ деятельности и взаимоотношений, побуждая участников выявить причины успеха и неудачи.

(См. Технологию анализа в малой группе)

2.6. Технология группового взаимодействия «Конь и всадник»

Содержание деятельности на этапе конструирования обнаружено авторами среди упражнений на командообразование, дополнено и успешно используется в практике. Основания технологии аналогично другим технологиям группового взаимодействия.

Ограничение:

1. Группа – не более 15 человек.
2. Возраст – от 12 лет
3. Отсутствие у ведущего опыта анализа группового взаимодействия, опыта организации деятельности.

Цель: Обогащение опыта группового взаимодействия, опыта анализа отношений в процессе деятельности.

Этап 1. Установочный. На этом этапе участники подходят к пониманию значимости продуктивного взаимодействия. Формы работы на этапе – лекция, проблематизация, озвучивание результатов диагностики. Ожидаемый результат этапа - мотивация на участие во взаимодействии, соблюдение инструкции.

Этап 2. Инструкция. На этом этапе участники располагаются группами по 5-15 человек. Ведущий рассказывает инструкцию:

«После оглашения инструкции вы можете задать вопросы ведущему по организации процесса. После вопроса ведущего "Инструкция понятна?" и вашего ответа "Понятна", ведущий переходит в роль наблюдателя и не имеет права отвечать ни на один вопрос.

Из выданных материалов построить фигуру всадника на коне, при этом необходимо соблюдать следующие требования:

1. Использовать только выданные стройматериалы (большой скотч, бумага А4 100 листов, ножницы, маркеры двух цветов, трубочки для коктейлей двух цветов, зубочистки (упаковка – 100 шт.), степлер.
2. Высота фигуры должна быть не менее 1 м.
3. Фигура должна быть достаточно устойчивой, чтобы стоять без посторонней помощи.
4. Фигура должна быть достаточно крепкой, чтобы ее можно было перенести из комнаты в комнату (или из одного конца комнаты в др).
5. Всадник и лошадь должны быть разного цвета.
6. Работа разбита на 2 этапа. Первый этап – обсуждение, продлится 10 минут. На этом этапе запрещается прикасаться к стройматериалам. Участник, нарушивший инструкцию, удаляется.
7. Инструкция для этапа «Конструирование» будет оглашена в его начале .

2 этап «Обсуждение». На этом этапе группы работают самостоятельно. Инструктор наблюдает за работой, фиксирует наблюдения в протоколе, использует видеоподдержку.

3 этап. «Конструирование». Инструкция «На этом этапе вы работаете 20 минут. При этом запрещается разговаривать, издавать любые звуки». Действия инструктора – аналогично предыдущим.

4 этап. «Анализ». Участники располагаются по группам, в кругу. Ведущий возвращается в группу. Первый вопрос связан с самочувствием участников. Группа выслушивает каждого, при этом ведущий, опираясь на факты, зафиксированные в процессе наблюдения, выявляет изменения самочувствия на разных этапах работы, задает уточняющие вопросы, позволяющие точнее описать чувства, переживания, реакции. Второй вопрос «Как работала группа, получив такой результат?» направлен на выявление достижений и проблем в характере взаимодействия.

2.7.Технология «Портрет группы»

Технология предложена Лепневой О.А. в 2003 году, выросла из формы выпуска газеты, наиболее эффективна на этапе знакомства нового коллектива.

Основания.

В основе технологии лежит несколько идей. Идея одного из основателей гуманистической психологии Карла Роджерса, отражающая процесс самопознания как познания человечества: "Каким образом получается, что чем глубже мы проникаем в свою особенность и уникальность в поисках своей индивидуальной самобытности, тем больше мы приобщаемся ко всему человеческому роду?".

Идеи арт – терапии Александра Копытина - о значимости экспрессивного проявления прошлого опыта в изобразительных формах (в безопасной обстановке, с участием терапевта), что способствует терапевтическому эффекту.

Идея Сергея Полякова: технология должна отражать психологическую цепочку «восприятие – действие». Активное отношение к информации возникает при условии действий с нею (отбор, использование, проявление отношения).

Ограничения.

1. Количество участников – не более 30 человек.
2. Возраст участников – от 9 лет
3. Отсутствие у педагога опыта работы с информацией и графическими продуктами

Цель: Обогащение опыта активного отношения к публичной графической информации

Организация среды и материалы: Возможность в данном помещении расположиться вокруг столов микрогруппами (по 4 – 9 человек) и в общем кругу. Для каждого участника необходимы: фломастер или маркер, 3 листа А4, ножницы, клей. Для каждой микрогруппы необходимы: старые иллюстрированные журналы, краски, кисти, бумага "ватман". Для ведущего: Лист «ватмана», маркер, цветная бумага, ножницы, клей, стикеры (клейкие листочки).

Время: Технология может быть проведена как в один день, так и в течение 2-3 дней. Многое зависит от опыта участников: чем меньше опыта, тем длительнее и разнообразнее по формам должны быть 1 и 2 этапы.

Этапы.

1 этап «Установочный»

Ожидаемый результат: Осознание недостаточности опыта и потребность освоить новое.

Формы работы на этапе:

- Опрос (устный) «Приходилось ли вам…..?»
- Школьная летопись, архив газет.
- Экскурсия в школьный музей
- Экскурсия по школе с анализом «Качество представления информации и эффективность влияния» (для старшеклассников и педагогов).

2 этап. «Школа оформительского мастерства»

Ожидаемый результат: Освоение графических средств.

Формы работы на этапе:

- Демонстрация средств с практикумом их освоения.
- Упражнение.
- Мастерская.

В качестве необходимого минимума можно рекомендовать проработку:

1. Связь формы представления с содержанием информации.
2. Виды шрифтов (рисованные, вырезанные из цветной бумаги и т.п.).
3. Сочетания цветов как выразительное средство.
4. Коллаж.
5. Основы композиционного размещения информации.

3 этап «Вопрос для каждого».

Ожидаемый результат: Выявление информационных потребностей группы.

Форма работы на этапе: Участники делятся на микрогруппы.

Для этого используются приемы:

– "На 1 – 4 рассчитайсь!"

– "Сложи открытку": разрезанные открытки (по количеству групп) раздаются участникам, собирая открытку – собирается микрогруппа.

– "Ромб, квадрат, треугольник…" – участники выбирают нарезанные фигуры (лучше разного цвета).

Микрогруппа располагается за столом, на каждом столе – необходимые материалы в достаточном количестве.

Ведущий предлагает, поработав в микрогруппе, придумать и оформить вопрос, который хотелось бы задать каждому в группе. (Каждой микрогруппе дается бумага "своего" цвета).Время – до 7 минут.

Комментарий: *Конечно же, ведущий поощряет инициативы. "Вы хотите еще вопрос придумать? Отлично! А можно спросить по – другому? А как ещё интереснее?"*

Ведущий предоставляет слово каждой микрогруппе – вопрос зачитывается и приклеивается на ватман – заготовку газеты. Когда все вопросы приклеены, ведущий обращает внимание, что на эти вопросы хотелось бы получить ответы на следующем этапе работы.

4 этап «Автопортрет»

Ожидаемый результат: Автопортрет каждого участника технологии.

Каждый участник технологии получает заготовку (которая может быть вырезана в форме кленового листа, звезды и т.д.).Предлагается создать автопортрет (написать, нарисовать, использовать вырезки из газет и журналов), при этом постараться, чтобы прозвучали ответы на вопросы, заданные на предыдущем этапе работы. Время на работу – от 30 до 60 минут.

Тем, кто завершил работу предлагается приклеить автопортрет на ватман – заготовку газеты "Портрет группы". На заготовке уже написано название «Портрет группы», наименование группы (например, 8А класс школы № 3, педагогический коллектив школы № 9, участники семинара «Название»), дата создания газеты.

5 этап: «Обратная связь».

Ожидаемый результат: Возможности выразить свое отношение к данной информации.

Ведущий предлагает взять каждому участнику по 2 стикера и выразить свое отношение, приклеив листочек рядом с автопортретом.

Варианты:

«Хотелось бы познакомиться ближе»

«Этот человек может представлять нашу группу»

6 этап «Подведение итогов»

Ожидаемый результат: Осознание нового опыта.

Ведущий просит расположиться в общем кругу. На полу в центре – газета «Портрет группы». Предлагает высказаться, называя **один из вопросов**:

- Что ты чувствовал (а) в процессе работы?
- Что было сложно и почему? Приятно – от чего?
- Что ты понял о себе, создавая автопортрет?
- Что для тебя было самым интересным, привлекательным в процессе работы?
- Где мы могли бы расположить нашу газету? Почему именно там?

Работая с группой педагогов, можно сделать акцент на диагностике и особенностей группы и прогнозировании дальнейших действий. Например,:

- Какие особенности группы Вы обнаружили по портретам?
- Какое следующее дело можно провести с этим коллективом и почему именно такое?

Эффективность технологии:

Ведущий анализирует эффективность технологии по факту участия (наличие автопортретов) и по отношению к процессу работы (см. предыдущий этап). Также можно проанализировать:

- Насколько подробно удалось представить в газете информацию о каждом?
- Какие особенности группы выделяются после изучения автопортретов?

2.8.Технология «Ролевая дискуссия»

Версия предложена О.А. Лепневой, Е.А. Тимошко в 2003 году как один из вариантов деятельности дискуссионных клубов.

Дискуссия от лат.discussio – исследование, разбор - заключается в коллективном обсуждении какого – либо вопроса, проблемы или сопоставлении информаций, идей, мнений, предложений.

Основания.

1. Младший юношеский возраст сензитивен к смыслопоисковой деятельности.
2. В этом же возрасте – эмансипация от родителей, стремление к автономизации по отношению к культуре взрослых. Желание выразить и утвердить собственную точку зрения.
3. Эффект «воронки» при «пробе ролей». Самоидентификация через «пробу» разных социальных ролей. От поведения «маски» («Я делаю и говорю то, что уместно в данном случае, а теперь оставьте меня в покое…», как способа общаться не общаясь (маска вежливости, маска независимости…) к выбору социальной роли. Поведение в выбранной роли требует импровизации, увеличивает спектр поведенческих стратегий, обогащает опыт.

Ограничения.

- Количество участников – до 40 человек (оптимально – 24-30)
- Нежелательно проводить в агрессивных, склонных к конфликтам группах.
- Отсутствие у ведущего опыта работы с речевыми продуктами.

Необходимое оборудование и материалы:

Аудитория с возможностью расположиться в общем кругу за столами. Доступ к сети Интернет, библиотеке (подшивке газет «Аргументы и Факты», другие издания, словари, справочники, документы), телефону.

Бумага «ватман» (1 лист – для Правил дискуссии), маркеры (6-7 штук), заготовки «табличек» для каждого участника.

Микрофон (или символ, его заменяющий)

Цель: Обогатить опыт публичного проявления и утверждения собственной точки зрения в корректной коммуникативной форме, опыт толерантного отношения к мнению Другого.

1 этап. Разработка и определение темы.

Определить тему, интересную для большинства участников.

Формы: диагностика и анализ результатов.

- Обсуждение
- Работа МИГов
- Проверка : - На актуальность.
- **на дискуссионность.**

2 этап. Распределение по ролям.

Организационные роли:

1. Группа ведущих (готовит вопросы для «русла» дискуссии, ведет процесс дискуссии)
2. Организация пространства (расположить мебель и участников в общий круг, разместить выставочные образцы, технические средства - видеоподдержка)
3. Оформление (тема, правила, микрофон+ объявление о времени и месте дискуссии+ музыкальное оформление (в зависимости от темы дискуссии).Примерные правила: «Если пришел – говори. Если говоришь – говори искренне.», «Ценятся аргументы и факты».
4. Группа «Регламент» (Обозначает регламент и следит за его соблюдением)
5. «Колокольчик» (Смотрит, чтобы дискуссия не «уходила в сторону» от обозначенной темы, сигнализирует обозначенным способом)
6. «Пресс – центр» (Фиксирует наиболее интересные мысли и представляет на всеобщее обозрение по ходу дискуссии).

Содержательные роли:

Варианты для самоопределения участников: родители, депутаты областной думы, министерство образования, СМИ, бизнес, иностранные гости, медицина и т.п.

Внимание! Организационные и содержательные роли исполняются в единстве всеми участниками, кроме группы ведущих.

3 этап. Подготовка.

А) Реализация организационных ролей (Подготовка ведущих: ход дискуссии (Блоки),разработка вопросов, подбор фактов).

Б) Подготовка содержательных ролей (Поиск информации, подбор аргументов плюс вещественные доказательства: документы, фото, предметы), подбор элементов костюма, разработка и оформление таблички для каждого участника)

В) Формы, обеспечивающие развитие коммуникативной компетентности. Например, классный час «Аргументы и факты», индивидуальная консультация «Как работает пресс- центр», тренинг навыков хорошего слушания, упражнение «Зеркало» и другие.

4 этап. Проведение дискуссии.

Вводное слово ведущих включает:

- Представление участников дискуссии
- Тема и проблема

Далее – предоставляется слово группе «регламент», «колокольчик», оглашаются Правили дискуссии.

- Ввод в тему и ключевые понятия (добиться однозначного семантического понимания), приглашение к диалогу. Атмосфера!

Ведущие активизируют участников (приемы «персонифицированное обращение», «вопрос переадресован», «обострение противоречий»).

- Ведущий обобщает и завершает один блок, переходя к следующему.

Приемы обострения дискуссии

1) **Демонстрация «непонимания».** Этот прием побуждаем участников обсуждения неоднократно проговаривая, уточнять свои идеи, формулировки, доводы. Возможные фразы; «Я не совсем понимаю, что Вы имели в виду? Ваше определение неясно, уточните его, пожалуйста».
2) **Сомнение.** Этот прием внесения сомнений по поводу высказанных идей. Он позволяет отсеивать слабые, непродуманные высказывания, снимать попытки демагогических выступлений. Возможные фразы: «Так ли это?», «Это все?», «ВЫ уверены в Вашем тезисе», «Звучит как – то слабо, бездоказательно»
3) **Проблематизация.** Прием состоит в требовании объяснения, обоснования, доказательства высказанных утверждений. Проблематизация обычно повышает продуктивность, основательность высказываний. Возможные фразы: «Обоснуйте Ваш тезис», «Что это все – таки значит?», «Почему это так. Объясните все – таки нам.»
4) **«Доведение до абсурда».** В этом приеме ведущий доводит до абсурда идею предыдущего выступающего.
5) **«Альтернатива».** Ведущий выдвигает и обосновывает тезис, противоположный высказанному участниками обсуждения, акцентируя внимание на возможности иного взгляда, противоположного подхода. Этот прием тренирует умение разностороннего анализа вопроса.

- ведущий, завершая дискуссию, еще раз останавливается на основных идеях, спорных моментах и вопросах, оставшихся без ответа.
- Благодарит всех за участие.
- «Мостик» к следующему делу.

5 этап. Педагогический анализ.

Может быть проведен в трех вариантах:

А) С участниками дискуссии – после завершения или на следующий день.

Вопросы:

- Насколько мне было сложно и легко в этой роли, и с чем это связано?

- Какие сильные стороны и проблемы компетентности участников выявила данная дискуссия?

Б) С советом дела:

- Удалось ли предоставить возможность высказаться всем желающим?

- Насколько разнообразны были точки зрения участников?

В) Анализ аудио – или видеозаписи по интересующим показателям, например «Информированность участников о…», «Толерантное отношение к участнику с иной точкой зрения», «Умение аргументировать свою точку зрения»

Эффективность технологии:

Педагог анализирует эффективность технологии по факту участия в дискуссии (высказывания, невербальная эмоциональная реакция на высказывания) и по отношению к процессу дискуссии (суждения на этапе анализа связаны с осознанием собственного опыта).

Приложение 1

Примерные варианты тем для учащихся.

- Интернет: зло или благо?
- Разрешить свободное ношение оружия?
- Должен ли быть коллектив в классе?
- Проблема «отцов» и «детей» - вымысел неудачливых взрослых.
- Должно ли добро быть «с кулаками»?
- Качественное образование: сегодняшняя реальность или фантастическое будущее.
- Кто порождает пошлость?

Примерные варианты тем для педагогов.

- Укрепить здоровье на работе – утопия или повседневная практика?
- Каждый урок – на подъеме эмоций?
- Образование – для каждого?
- Возможна ли гуманная школа в негуманном обществе?
- За четверть века школа не изменилась….
- Утрата детьми психофизического здоровья: кто виноват?
- Любовь к чтению погибает на уроке литературы
- Классным руководителем может быть каждый.
- СМИ и школа : друзья или недруги?

2.9. Технология педагогической поддержки.

Основные концептуальные положения о педагогической поддержке были разработаны членом-корреспондентом Российской академии образования Олегом Семеновичем Газманом, по мнению которого «помощь растущему человеку в обретении себя, в работе с самим собой, т.е. самоопределении и самореализации, составляет специфическую задачу именно педагогической поддержки»[8, с. 180]. Разработку продолжили его ученики, коллеги Т.В. Анохина, В.П. Бедерханова, Н.Б. Крылова, Н.Н. Михайлова, С.Д. Поляков, С.М. Юсфин, которые совместно с работниками Центра “Педагогический поиск” подготовили специальный выпуск

журнала “Классный руководитель” (2000, № 3) о педагогической поддержке ребенка в образовании.

Под педагогической поддержкой О.С. Газман понимал превентивную и оперативную помощь детям в решении их индивидуальных проблем. «Можно сказать, что «педагогика поддержки» в России началась с того, что в конце восьмидесятых годов Олег Газман и его соратники резко оттолкнулись от всего профессионального содержания своей предыдущей жизни. Они решили, что для формирования «свободоспособности» человека, его ответственности перед собственной судьбой, привычки постепенно становится самим собой, требуются какие-то принципиально иные ходы»[23, с.1].

Педагогика поддержки оказалась одновременно обращена и к трудным, «слабым», проблемным детям — и к наиболее «сильным». Реализация поддержки позволяет обеспечить индивидуальное становление ребенка во всём спектре возможных ситуаций, подбирая для каждого свой подход: от тактик защиты ребёнка, подавленного внешними обстоятельствами — до тактик страховки успешных ребят в их всё более рискованных самоиспытаниях**.** «Конечно, «помощь ребёнку в его жизненном самоопределении» всегда присутствовала и в школьной жизни: порой на уровне естественных человеческих отношений, иногда на уровне интуитивных и неординарных учительских усилий. Олег Газман и его соратники постарались наметить то, как можно придать такой позиции в школе осознанность и систематичность, предложить рабочий инструментарий и средства анализа ситуаций.

Вообще большая часть важных педагогических идей не предлагает нечто небывалое — а обращает пристальное внимание на то, что прежде казалось побочным, фоновым, интуитивно-случайным; переносит именно сюда смысловой центр, задачи специальных исследований и методических разработок. Так и здесь: перед нами деятельность, связанная с помощью ребёнку в его жизненном самоопределении. С одной стороны, понятно, что эта сторона всегда присутствовала в человеческой жизни; с другой стороны — речь об определённой профессиональной позиции, претендующей на общественное признание (и уже получившей такое признание и распространение во многих странах), с третьей — это конкретная российская педагогическая практика, имеющая авторство, личную историю, своеобразные черты и традиции. [23, с. 2**]**

Раскрывая сущность понятия “педагогическая поддержка”, можно выделить семантический и педагогический смысл поддержки: поддерживать можно лишь то, что уже имеется в наличии, но на недостаточном уровне, количестве, качестве. Основными предметами поддержки педагогов являются субъектность (“самость”, самостоятельность) и индивидуальность, то есть уникальное сочетание в человеке общих, особенных и единичных черт, отличающее его от других индивидов.

Этапы.

I этап (диагностический) - фиксация факта, сигнала проблемности, диагностика предполагаемой проблемы, установление контакта с ребенком, вербализация

постановки проблемы (проговаривание ее самим школьником), совместная оценка проблемы с точки зрения значимости ее для ребенка;

II этап (поисковый) - организация совместно с ребенком поиска причин возникновения проблемы (трудности), взгляд на ситуацию со стороны (прием “глазами ребенка”);

III этап (договорный) - проектирование действий педагога и ребенка (разделение функций и ответственности по решению проблемы), налаживание договорных отношений и заключение договора в любой форме;

IV этап (деятельностный) - действует сам ребенок и действует педагог (одобрение действий ребенка, стимулирование его инициативы и действий, координация деятельности специалистов в школе и за ее пределами, безотлагательная помощь школьнику);

V этап (рефлексивный) - совместное с ребенком обсуждение успехов и неудач предыдущих этапов деятельности, констатация факта разрешимости проблемы или переформулирование затруднения, осмысление ребенком и педагогом нового опыта жизнедеятельности.

Педагог может оказать реальную поддержку ученику в решении личностно значимой проблемы лишь тогда, когда между ними устанавливаются "помогающие отношения". Карл Роджерс описывает их как « такие отношения, в которых, по крайней мере, одна из сторон стремится к поощрению другой, к личностному росту, развитию, созреванию, улучшению жизнедеятельности и сотрудничества. Помогающие отношения – это такие отношения, в которых один из участников стремится к тому, чтобы у одной или у обеих сторон произошли изменения в сторону более тонкого понимания себя, в сторону усиления выражения и использования всех своих потенциальных внутренних ресурсов». Особый интерес представляет точка зрения этого ученого о возможностях и условиях формирования помогающих отношений. Он называет пять основных условий. Таким образом, для оказания эффективной помощи ребенку в проблемной ситуации педагогу необходимо позаботиться о создании и соблюдении пяти условий:

1. восприятие ребенком себя как человека, умеющего и желающего решать собственные проблемы;
2. конгруэнтность личности и поведения педагога во взаимодействии со своими воспитанниками;
3. безусловно положительное отношение педагога к ребенку;
4. эмпатийное понимание ребенка воспитателем;
5. ощущение воспитанниками конгруэнтности, принятия и эмпатии педагога.

2.10. Технология коллективной творческой деятельности

Технология родилась в рамках педагогики заботы. Её автор Игорь Петрович Иванов, ленинградский ученый, педагог предложил идеи организации взаимодействия и успешно реализовал их на практике, в жизнедеятельности Фрунзенской коммуны. Технология представлена в различных публикациях [12,21,25], поэтому в рамках данного сборника, кратко представляя основания и этапы технологии, акцентируем внимание на работе педагога с советом дела, как значимом условии результативности технологии.

Воспитание происходит в совместной заботе воспитателя и воспитанника об улучшении окружающей жизни. Коллективное участие обеспечивается через работу каждого участника в микрогруппе, где каждый может высказаться и быть услышанным, проявить себя. Творчество понимается как непрерывный поиск лучшего варианта решения жизненно - важной проблемы. Опыт приобретается в процессе деятельности, осознается в процессе анализа этой деятельности.

Автором не выделено жестких ограничений, в деятельности разновозрастных коллективов участвовали и второклассники, и студенты. Из практики использования технологии можно пронаблюдать, что технология вступает в противоречие с отсутствием у педагога гуманистической позиции.

Цель: Приобретение опыта взаимодействия в процессе решения жизненно-важной проблемы.

1 этап. Предварительная работа. Ожидаемый результат этапа – определение актуальной проблемы.

Формы работы на этапе: «Увлечение перспективой», проблемный диалог, встреча с выпускником, методики диагностики.

2 этап. Коллективное планирование.

Ожидаемый результат: Готовность действовать на основе плана

Ради чего (зачем) проводим? Что и в какой форме? Для кого? С кем совместно? Когда? Где? Из каких частей (блоков) будет состоять дело?

Формы коллективного планирования: сбор – старт, разведка дел и друзей, собрание коллектива, совет дела (оргкомитет, рабочая группа).

Именно последняя форма для педагога, не имевшего собственного опыта такого рода деятельности, оказывается сложна. Предлагаем читателю познакомиться с отрывком из повести «Дневник Николая Федоровича» С.Л. Соловейчика [25, с.89], чтобы отчетливо понять приемы включения в совместную творческую деятельность.

«Сделать так, чтобы ребята вышли на субботник, я могу в два дня, да и без меня они выйдут, если на них кто-нибудь прикрикнет. Подготовить монтаж для праздника, доклад или 10 докладов для сбора, нарисовать газету, устроить танцевальный вечер – все это довольно просто. Дни и недели – и всё будет. А для того чтобы научить ребят делать все это и еще тысячу других вещей творчески, – для этого нужен не один год, и нужно самому здорово помучиться.

Я не знаю, творческий я человек или нетворческий, меня это мало интересует, но я знаю, что я приду к ребятам и скажу:

– Давайте дежурить по школе каким-то особым образом, так, чтобы всем от нас была радость. Давайте придумаем, как это сделать. И я знаю – и тут уж я не ошибаюсь! – я знаю, что в ста случаях из ста они будут молчать, лениво переглядываться, скучать и ждать, когда я сам что-нибудь предложу. Никто из них ничего дельного не придумает. Так что сразу начнет казаться, что ни к какому творчеству они не способны, ни одной мысли у них в голове нет. Никто из них ничего дельного не придумает... Я должен научить их думать, для этого я и поставлен им классным руководителем, и ни для чего больше. Ну, ладно – долгий разговор, дела на годы... А начать – начну с чего-нибудь крайне простого, чтобы не говорить о творчестве и не призывать к творчеству, а показать им, что все на свете можно делать очень интересно, если... Если сначала подумать. Я приду к ним и скажу самые обычные слова, они не раз это слышали:

– Нам надо составить план работы. У кого какие предложения?

И, наверняка, полкласса закричит:

– В кино!

– Пойдемте в кино!

– Культпоход в кино!

Они не знают половины слов русского языка, но уродливое слово «культпоход», в котором теперь даже и не слышится составляющее «культура», это слово они знают. В первые годы я буквально из себя выходил, когда слышал «культпоход в кино», я набрасывался на ребят:

– Неужели вы больше ничего не можете придумать? Неужели вы не способны ни на что другое? У вас только кино в голове!

Но теперь я скажу спокойно:

– В кино? Хорошо. В кино так в кино. Очень хорошо. Кстати, я тоже люблю кино. Но как мы пойдем в кино?

– То есть что это значит: «Как мы пойдем в кино?» Кто не знает, как ходят в кино? Покупают билеты и идут в кино!

– А я и сам не знаю, ребята, как мы пойдем в кино... Я, – скажу я, – никогда заранее ничего не знаю, так я устроен... Мне всегда нужно сначала подумать... Кто поможет мне?

– В чем – поможет?!

– А вот в этом... Кто поможет мне придумать, каким образом мы пойдем в кино?

Человека 3–4 добровольцев всегда найдутся, особенно в IV классе. Да и в классе постарше тоже. Я не скажу им: «Подумайте», я не скажу им даже: «Давайте подумаем вместе» – это будет враньем. Не умеют они еще думать вместе! Нет, я попрошу их именно о помощи: «Помогите мне придумать...» Помогать – вот это они умеют. И мы останемся вчетвером или впятером – так, чтобы никто не мешал, никто не выкрикивал, и чтобы каждому действительно пришлось чуть-чуть напрячься, чтобы трудно было отмолчаться.

Если я говорю ребятам: «Давайте думать», я должен быть уверен в том, что думают, хотят думать действительно все. Я не могу позволить, чтобы думало трое, а 30 просто сидели. Лучше пусть гуляют в это время и гоняют по двору смятую

консервную банку – это лучше! Потому что сидеть и не думать, когда нужно думать,– этого допускать нельзя.

– Ну что ж, – скажу я ребятам, когда мы останемся одни, – вы знаете, кто мы сейчас с вами?

– Кто?

– Мы с вами – первый в истории нашего класса совет дела. Нам нужно провести дело – сходить вместе в кино, а мы собрались на совет по этому случаю. Мы – совет дела, и от того, как мы сейчас поработаем головами, будет зависеть, получат ли все ребята удовольствие, будет ли им интересно. Вы знаете, – скажу я, – пока мы собирались и усаживались, я подумал...

И я расскажу им, что же я придумал на первый случай. Мы должны пойти не в соседний привычный кинотеатр, а выбрать по газете самый интересный для всех фильм из тех, что идут сейчас в городе. Для этого мы предложим список из трех-четырех фильмов и устроим голосование...

– Тайное? Открытое?

– А как вы думаете?

– Потом, – скажу я, – мы заранее купим билеты. Но как мы их распределим? По звеньям? По жребию, как попало? Или кто с кем дружит?

– По жребию! Возьмем шапку и по жребию!

– Тогда, может быть, – скажу я, – сделаем один билет счастливым? Знаете, когда дома делают вареники, пельмени, то один из них счастливый, в него что-нибудь кладут?

Решим и про счастливый билет – что на нем написать, чтоб было смешно.

– А в самом кино? Во-первых, в кино работают люди – есть билетерша, есть киномеханик, есть кассир, и администратор сидит за окошком! Представляете? Все к нему идут, хотят выпросить билетик или бесплатный пропуск, а мы ничего просить не будем – просто подарим ему цветочек!

– А если будет очередь?

– Ну, с цветочком-то нас пропустят... С цветочком всюду пускают без очереди!

– А к киномеханику? К киномеханику не пустят?!

– Ладно, – скажу я, – это я беру на себя. Насчет киномеханика я договорюсь. А вы что на себя возьмете? Кто будет собирать деньги? Выбирать фильмы? Проводить голосование? Покупать цветы?

– Ох, сколько дел!

– А вы что думали? Думали, это так просто – пойти в кино? Мы же не по одиночке идем, мы идем вместе, и мы сами вызвались отвечать за это наше общее дело.

Они наверняка пропустят мои слова мимо ушей – что ж! Я буду повторять их все 7 лет, и в конце концов они их услышат. А пока что – острый момент. Вот сейчас мы вместе придумываем, и они возбуждены, и им все это в общем-то нравится, потому что рядом со мной сидят только четверо-пятеро, добровольцы. Но ведь завтра всё, что мы придумали, надо будет делать! И я знаю, что тот, кому поручено собрать деньги, завтра забудет их собрать или скажет мне: «Я им говорю-говорю, а они не несут», и те, кому поручено выбрать фильмы для обсуждения, выберут 5 самых неудачных или вообще отмахнутся: «А мы нигде газеты не нашли».

Вот где скука начнется! Но ведь и на уроке ученики говорят, что они не сделали домашнего задания, потому что не было учебника, или не было света в квартире, или, оказывается, «Вы нам не задавали!» На уроке-то все выглядит естественным и есть сто методов, с помощью которых учитель постепенно обучает работать. Почему же в воспитательных делах я должен быть беспомощным и непредусмотрительным?

Хороший учитель не тот, кто дает задание, а потом исправляет ошибки. Хороший учитель тот, кто знает заранее, какие ошибки сделают его ученики, и так ведет урок, что они их и не допускают, этих ошибок. Вот он действительно учит – быстро и эффективно.

Поначалу я буду стараться никогда не ругать моих ребят за безделье и вообще ни за что не ругать: что бы они ни сделали дурного – я виноват, это я не предусмотрел и не предупредил возможность дурного, поступка. Воспитание на 90 процентов состоит из предусмотрительности. Говорят: знал бы, где упадешь, так соломки бы подстелил. Я должен знать, где они могут упасть, в этом и состоит мое профессиональное мастерство, если оно у меня есть.

И я говорю своему первому совету дела:

– Нас будет почти сорок человек, и мы все сразу явимся к контролеру, и все захотят, конечно, пройти первыми, чтобы занять очередь в буфете. Как быть? Я не знаю еще вашего класса, может быть, вы очень воспитанные, но однажды я видел, как толпятся и чуть ли не дерутся ребята у входа в кино, хотя у каждого на руках свой билет,– это мне не понравилось, это было некрасиво. И билетерша сразу начала нервничать, кричать и отталкивать напиравших, и настроение у всех было испорчено. Как быть? Молчат. Не знают, как быть. Кто-нибудь скажет:

– А мы парами строились всегда...

Ну да, они же из начальной школы, они привыкли парами, под строгим взглядом учительницы, под окрики: «Сережа! Тебе больше всех надо? Сережа, я кому сказала?»

Нет, парами мы в кино не пойдем, мы уже большие. Но как быть? Может, на каждом билетике написать карандашом номер, чтобы по очереди? Или это скучно? А может, написать букву так, чтобы сложилась по билетам смешная фраза из сорока букв? И войти в кино, так сказать, целым предложением? Поставим на билете и номер и букву. Поиграем перед входом в кино, но войдем не толпясь. И они не будут кричать, и, главное, я не буду на них кричать, не буду дергать их и останавливать.

А потом, когда все эти мелочи, которые так интересны детям, будут позади, я выложу самое главное. Именно в таком порядке: сначала мелочи, потом главное. Я знаю, что в этом возрасте мелочи ребятам интереснее всего, и когда начинаешь обсуждать с ними вечер сказок, то они не спрашивают, какая будет сказка и о чем она, а сразу кричат: «Я буду медведь? У меня есть маска!» Костюмы для них важнее, чем представление.

Главное же мое предложение покажется им случайным, только что придуманным. Они не поймут, какие последствия будут у этой истории. Я предложу, чтобы после кино, на другой день, мы все собрались и устроили «разнобой» – что-то вроде привычного им КВН. Разобьемся на 4 команды, и каждая команда будет задавать вопросы по фильму, чтобы ребята внимательнее смотрели картину и думали

над ней. Можно, конечно, просто устроить обсуждение, но это скучно, это трудно для ребят.

И что они могут сказать, просмотрев фильм? То, что говорят всегда: понравился, не понравился. «Особенно мне понравилось то, что...» – вот и весь репертуар выступлений.

Нет, я должен помочь им просмотреть фильм иначе, чем всегда, повнимательнее, чтобы они во время фильма были заняты фильмом, а не друг другом, как это часто бывает при коллективных посещениях кино или театра. Недаром режиссеры так восстают против этих «культурных» походов: невыносимый зритель тот, кто не сам пришел в театр, кого привели строем! Пусть каждая команда придумает по вопросу на такие темы: что-то о действующих лицах (в чем одеты, любимое выражение героя, причины его поступка, главная черта героя); что-то об актерах, занятых в фильме, и создателях его (и пусть таким образом ребята впервые в жизни заметят, что у фильма есть режиссер); и какой-нибудь вопрос из истории кино...

А разобьемся мы на эти команды заранее, завтра же. И что самое важное для меня, всю работу по подготовке нашего дела распределим не по отдельным ребятам, а по командам. И пусть каждая команда, в свою очередь, придумает, как свое поручение выполнить творчески.

Но и тут я их не оставлю. Мне придется хоть 15 минут досидеть с каждой командой, и тем, кто будет, например, отвечать за билеты, подсказать, что можно устроить в классе билетную кассу, повесить вывеску и назначить часы работы. А тем, кто будет отвечать за «разнобой», помочь составить жюри, придумать, чем наградить победителей и церемонию вручения призов. А тем, кто будет покупать цветы для работников кинотеатра, подсказать, где и какие цветы лучше купить, и, кстати, может, к каждому букетику приложить открытку с добрыми словами или даже стихами, если найдется поэт. И конечно, у каждой команды будет свой капитан, а может быть, и название, эмблема... Вот, ребята, скажу я, когда все кончится, вот что значит ходить в кино!

Конечно, трудов много. Но если получится хотя бы половина того, что придумано, ребята почувствуют: что-то в классе происходит! Это чувство и есть мой первый педагогический, так сказать, доход».

3 **этап Подготовка**. *Ожидаемый результат*: Готовность дела в соответствии с планом. На этом этапе работает совет дела, подключая к подготовке весь коллектив – создавая рабочие группы, определяя поручения и «зоны ответственности».

4. **этап. Проведение.**

Ожидаемый результат: Поиск лучшего варианта реализации подготовленного дела. Поэтому в процессе проведения нередко проявляется импровизация участников, коллективные «эмоциональные всплески» общих переживаний.

5. **Этап. Коллективный анализ.**

Ожидаемый результат: Выявление позитивных изменений участников и проблем в организации деятельности.

Коллективный анализ может проходит в разных формах (разговор в общем кругу, «вечерний огонек», планерка и другие), главное, чтобы каждый участник

проведенного дела мог высказаться. В числе наиболее распространенных – три вопроса: Что удалось и почему? Что не получилось и почему? Как сделать лучше?

6. Последействие.

Ожидаемый результат: Проявление воспитательных эффектов.

В их числе, как правило, изменение отношения участников друг к другу (« Я поняла, что Марина ко мне относится уважительно», «Ребята нашего класса, оказывается, отзывчивее, чем я ожидал»), характер мотивации к участию в следующем деле («Давайте проведем еще и вечер», «Можно, в следующий раз я буду отвечать за фонограмму»), потребность в познании, самопознании («Теперь буду внимательнее читать новости». «Узнал, что я не такой уж и застенчивый. Хочу еще узнать про себя»).

2.11. Воспитательная технология «Наш символ»

Разработана С.Д. Поляковым, опубликована в журнале «Классный руководитель» № 7, 2002 год.

Цель. Получение школьниками опыта объединения ценностей.

Этапы реализации:

1. *Мотивационный этап:* настрой на совместное создание образа, выражающего общие ценности.
2. *Основной этап:* создание через развивающуюся кооперацию группового образа - символа.
3. *Этап принятия и индивидуализации общего символа.*
4. *Рефлексивно-диагностический этап.*
5. *Ограничения.*

Психологические основания.

Развитие личностных ценностей как социально и индивидуально значимых идей, образов, понятий - одно из оснований воспитания, понимаемого как целенаправленное влияние на развитие мотивационно-ценностной сферы человека. (С.Д. Поляков, 1996,)

Один из путей порождения личностных ценностей - присвоение ценностей группы, коллектива. Ее условием является позитивный опыт объединения личностных ценностей и принятия групповых ценностей как личных.

Разрабатываемая технология основана на концепции механизмов развития личности В.С. Мухиной (1996, 1999). Согласно этой концепции личность становится, развивается в диалектически взаимосвязанных процессах идентификации человека с общим (с группой, с социумом) и обособлением, индивидуализацией его в этом общем. Именно эта идея служит психологическим основанием логики воспитательной технологии «Наш символ»: от выработки, проявления индивидуального значимого символа (герба, эмблемы, образа, девиза...) к объединению индивидуальных символов в общее; принятие этого общего (идентификация!) и от него, общего, снова к индивидуальным символам, соединяющим групповое и свое, особенное.

Личные ценности - сложные психологические образования, имеющие (если использовать метафору айсберга) «надводную», «сознательную» часть и «подводную», «бессознательную». Эффективное влияние на ценности человека - это всегда обращение к бессознательному, выражаемому в эмоциях, чувствах, личных, индивидуальных образах.

Именно эта идея лежит в основе описываемой технологии. Заявленная технология далее рассматривается на примере создания «Герба класса».

IV. Наполнение этапов.

Основной прием мотивационного этапа — вступительное слово педагога, выстроенное в логике от «Я - сообщения» к идентификации группы и каждого школьника с идеей «наш символ».

Приведем вариант развертывания этой логики с модельным примером ее реализации

Логика	Модельный пример
1) «Я - сообщение о личном восприятии»	«Я вчера смотрел книгу о королевских семьях, столько всего удивительного, чудного: личные флаги, гербы, эмблемы, особая форма...»
2) Запуск групповой идентификации с идеей общего символа через «Я - мысль».	И я подумал: «А что если бы и в нашем классе появился бы свой символ или гимн, или герб?»
3) Усиление идентификации через обращение к ведущим модальностям и репрезентативным системам школьников 6.	Ведь у каждого из нас есть любимые цвета, любимые мелодии, растения, животные, особые знаки, ощущения, настроения, а может быть и девизы - то, что обычно и становится символом.

6 Ведущие модальности репрезентативные системы - это те составляющие восприятия и памяти, которые включают, «открывают» восприятие и воспоминание-восприятие. Чаще всего говорят о трех модальностях: визуальной (восприятие, воспоминание «включение» через зрительные образы), аудиальной (включение через слуховые образы), кинестетической (ведущие - ощущения, связанные с внутренним состоянием удобства - неудобства, приятности-неприятности и т.п.). В нашем примере к визуальной системе обращены прежде всего слова «цвета», «особые знаки», к аудиальной - «любимые мелодии», «девизы», к кинестетической — «ощущения, настроения».

4) Усиление личностной значимости идеи символа через миф, образ 7.	Где-то есть такая мысль, что если у человека есть свой герб, свой символ, он живет умнее и с большим достоинством
5) Усиление групповой идентификации с идеей создания общего символа, с опорой на | предшествующий миф, образ.	Так давайте попробуем и мы придумать, сочинить наш герб. Может быть, и жизнь в нашем классе тогда станет какой-нибудь особенной.
6) Усиление индивидуализации. Но начнем, с «личных гербов», символов общей работы, через побуждение к «Я – действую».	

2. Основной этап - создание общего символа через развивающуюся кооперацию: 8

1) *Индивидуальное рисование* черновиков личных гербов в режиме ограниченного времени (5-10 минут).

Примечание 1. Небольшого формата листочки (четверть пли восьмушка листа), а также достаточное количество разноцветных фломастеров, карандашей, ручек (лучше фломастеров и маркеров) должно быть приготовлено заранее.

Примечание 2. Педагог подходит к ребятам, испытывающим затруднения в сочинении и рисовании личного герба, оказывает им, прежде всего эмоциональную поддержку, напоминает, что «это только черновик», в крайнем случае, поддерживает предложениями, подсказками, советами, оставляющими за школьником возможность выбора «хода».

2) Создание микрогрупп. Нарисованные «личные гербы» располагаются так, чтобы можно было видеть их всеми участниками работы. Педагог просит кого-либо из ребят в «слабых», тревожных классах это должны быть смелые, «быстрые» школьники; в более «сильных» и спокойных классах возможны и другие варианты) выбрать из всех гербов и взять в руки 2—4 герба интуитивно близких своему гербу, а также свой герб. Процедура повторяется до тех пор, пока весь класс таким способом не разделится на микрогруппы. Если останутся не взятыми один или несколько гербов, его авторам предлагается самим решить, к какой группе они ближе, с кем будут объединять свои гербы.

(Вариант - составить собственную группу). Важно во время этой процедуры ввести запрет на аргументацию, высказывания, почему выбирается этот или другой герб. (Напомним, что действительная работа с ценностями возможна, если подключаются бессознательные механизмы - что и делает интуитивное объединение в группы).

2а) Рисование герба микрогрупп. На рисование общего герба микрогруппы отводится не больше 10 минут. Каждая получает инструкцию (это может быть текст на доске или специальных листочках), определяющую порядок действий микрогрупп:

Первый шаг - Решаем, что общего в наших гербах.

Второй шаг - В общий герб микрогруппы вносятся элементы из гербов каждого члена группы, причем решающее слово «в этом деле» за хозяином личного символа. *Примечание*. Рисование должно происходить на листочках большего(!) размера, чем первоначальные листки.

После того как гербы микрогрупп готовы технология может пойти двумя путями: если количество микрогрупп не больше пяти, можно переходить к шагу «Общий герб»; если же количество микрогрупп больше, необходим промежуточный «командный» шаг, и котором микрогруппы соединяются в команды.

2б) Рисование герба команды. Объединение микрогруппы имеет смысл вести более «рациональным» способом. Каждая микрогруппа заявляет, какие идеи из их герба самые важные и затем микрогруппы с похожими идеями соединяются. Время на командный черновик герба необходимо уменьшить по сравнению с предыдущим этапом.

Примечание 1. «Рациональность» хода подключает в оформление общих ценностей сознательный процесс. В этом случае мысль «оформляет» то, что до данного момента существовало как интуитивное, образное.

Примечание 2. Если количество микрогрупп нечетное, одна из них делится пополам и каждая из половинок (вместе с гербом) соединяется в команду, с какой-либо другой микрогруппой.

7 Миф. - (здесь) - идея, которая не имеет каких-либо серьезных, обоснованных доказательств, но воспринимаемая в данном контексте с доверием.

8 Напомним, под развивающейся кооперацией понимается технологическая идея многоэтапного получения общего результата, начинающегося с индивидуальной работы, затем с приходом в работу парную (или маленьких микрогрупп), затем с переходом в работу больших микрогрупп (команд) и наконец-то получением общего итога. Такая цепочка позволяет каждому участнику работы несколько раз отнестись к своему, индивидуальному продукту, понять какие его результаты оказываются значимы для другого, других и этим самым открывает путь к личному присвоению общего (микрогруппового, командного) результата действия. Эти действия педагога укрепляют у школьников чувство безопасности, ощущение безопасности ситуации - важнейшее условие возможности позитивных личностно-индивидуальных проявлений.

3) Рисование общего герба. Команды (микрогруппы) выделяют лидеров-художников, которые «публично» (на классной доске цветными мелками или, опять-таки па доске, на большом листе) рисуют черновик общего герба, следуя правилу отразить в нем элементы каждого герба-символа «предыдущего уровня».

Классу, наблюдателям разрешается подсказывать, давать советы, но право использования этих советов остается за художниками.

Возможен вариант «удаления» художников на определенное время в другое помещение (если учитель опасается, что класс слишком эмоционально будет мешать - подсказывать создателям герба или наоборот «отключиться» от происходящего процесса). В этом случае, пока художники делают свое дело, важно класс занять какой-то деятельностью, пересекающейся с идущей работой. (Вариант: провести психологические упражнения на ассоциации - что поможет настроить ребят на следующий этап.)

3. Этап принятия и персонификации общего символа.

1) Ассоциации. Каждый из школьников «выдает» слово или фразу - ассоциацию на нарисованный общий герб. (Обращение учителя, запускающего «этот ход», может быть таково: «Итак, вот какой наш будущий символ. У каждого из нас, наверное, возникают свои слова, своп мысли, свои ассоциации на этот рисунок. Давайте же поделимся нашими ассоциациями. Давайте будем говорить по кругу, по очереди. Но если кто не успеет додумать свою мысль, когда до него дойдет очередь, тот скажет «магическое» слово «пропускаю» и станет говорить позже по второму кругу».)

Ассоциации - высказывания, которые учителю представляются важными, педагог повторяет за школьником, но в сниженной негромком интонации, как бы «эхом». Педагог также говорит свою ассоциацию (либо последним, либо в конце первого крута).

2) Рисование личной эмблемы.

Обращения педагога: «Итак, у нас есть наш общим символ, образ наших ценностей (!!!). Но каждому хочется, чтобы что-то было в нем и от личного символа, попавшего в общий. Давайте же поработаем еще 3 — 5 минут и нарисуем индивидуальные эмблемы, в которых узнавался бы наш общин герб, но и чтобы в них было и что-то свое, личное. (Ребята рисуют. При этом в процессе рисования разрешается помогать друг другу.)

3) *Свободное, неструктурированное обсуждение* - «Где и когда мы будем предъявлять свой герб, свои эмблемы».

4. Рефлексивно-диагностический этап

Рефлексивно-диагностический, этап технологии - это может быть две «работы» или одна «работа». *В первом* случае организованная рефлексия совершившейся деятельности и диагностика результатов технологии отдельно. *Во втором* — это некое единое задание, результаты которого анализируются совместно с ребятами (рефлексивный момент) и анализируются собственно диагностически.

Рассмотрим первый вариант.

4а) Рефлексивный этап технологии.

Базовый прием - просьба к ребятам высказаться о проведенной работе в форме «Я - высказываний». (Даются на выбор варианты «Я - высказываний»: «Я считаю...», «Я понял...», «Я почувствовал..,,».)

Школьники высказываются по очереди, с правом сказать «пропускаю». (Вариант - ребята заканчивают эти фразы письменно, на листочках, и учитель зачитывает их, не называя авторов. Еще один вариант - «Я - высказывания» происходят в микрогруппах, а затем микрогруппы «выдают» свое обобщенное мнение). Какой вариант «запустить», зависит от особенностей класса и характера его общения с педагогом, прежде всего, открытости - закрытости в этом общении.

Ключевая проблема — начало этого приема. В диагностических целях исходная просьба - обращение педагога должно быть максимально не влияющей, что-нибудь вроде: «Давайте каждый из нас выскажется по завершившемуся событию. Форма высказывания следующая...».

Но если рефлексивный этап рассматривать как этан собственно воспитательном технологии - исходная фраза учителя должна быть влияющей, направляющей. Например, так: «Давайте каждый из вас выскажется о том, как мы создавали наш общий герб, что мы почувствовали, поняли. Форма высказывания - следующая...». Подчеркнуты, конечно, ключевые влиятельные слова.

Педагог так же высказывает свое мнение (в форме «Я - высказываний»), акцентируй важные для него педагогические смыслы.

4б) Диагностика результата.

Предмет - факт участия школьника в создании общего символа; эмоциональное отношение к процессу совместного создания символа.

Методические приемы:

- Факт участия фиксируется на основе наблюдении педагога.
- Эмоциональное отношение. Базовый прием - оценка отношения к процессу совместного создания символа по 7-ми балльной (вариант 9-тп или 5-ти балльной) шкале.

Диагностический вопрос: «Твое отношение к совместной разработке нашего символа».

Словесная расшифровка семибалльной шкалы:

«7» - очень понравилось;

«6» - понравилось;

«5» - выше среднего;

«4» - средне;

«3» - ниже среднего;

«2» - не понравилось;

«1» - очень не поправилось.

Граница соответствия требованиям технологии - 5 баллов (в случае 9-ти балльной шкалы - 6 баллов; при 5-ти бальной - 4 балла).

3) Предметом диагностики могут быть и эффекты, как не целевые, но прогнозируемые, возможные, ожидаемые последствия применения технологии.

В качестве таковых эффектов могут рассматриваться личностные смыслы прошедшего события, изменение отношений ребят друг к друг) и к классу, поддержка педагогом проявлений, действии, высказывании отдельных школьников и т.д.

Например, способ диагностики личностных смыслов - добавочный вопрос в итоговую анкету: «Что тебе понравилось (не поправилось) в процессе создания «герба класса?» (Обратите внимание, в вопросе убрана тема «мы», «наш» - то есть вопрос «пытается не влиять».)

5. Ограничения

1) Мотивационные требования к педагогу:

> интерес к ценностному и эмоциональному сплочению групп, класса;

>• минимально-положительные отношения к классу;

>• минимальный интерес к работе с образами, рисунками;

>• знание технологии.

Возраст. Оптимальный - 1 1-16 лет.

Особенности класса, группы:

Трудности возникают при работе со школьниками с агрессивно отчужденными взаимоотношениями, а также с классами, где ценность «правильного», наученного рисования у лидеров класса велика. (Им не хватает времени для «полноценного» завершения рисунков, что приведет к росту эмоционального направления и неудовлетворенности совместном работой). Примечание. Более «чувствительны» к данной технологии ситуация начала учебного года, создание нового класса, появление нового классного руководителя (которого ребята приняли).

Другие особенности класса создают не столько трудности, сколько возможности для усиления технологии.

Это, прежде всего, возможность подключения дополнительной мотивации (например, в интеллектуально-ориентированном классе вброс дополнительной познавательной информации о символах, гербах подключает к работе познавательную мотивацию, в педагогических классах подчеркивания важности умения сочинять, создавать с младшими школьниками общих символов может включить квазипедагогическую мотивацию).

В классах, чувствительных к групповым эмоциональным состояниям, настроениям, возможно использование фоновой, настраивающей музыки.

В классах с преобладанием визуалов, воспринимающих реальность, прежде всего, через зрительные образы, через наглядность возможна подчеркнутая публичность результатов каждого этапа, например демонстративное предъявление гербов каждого этапа в форме прикрепления их па классную доску пли стенд.

Конечно, на этом список идей усовершенствования технологии не закрывается. Конкретное описание воспитательной технологии носит базовый минимально необходимый набор этапов и приемов. 1-е развитие в усилении индивидуальною творчества и индивидуального стиля педагога.

Вопросы и задания.

1. Найдите в описании технологий педагогические приемы. Каким образом выбор того или иного приема влияет на характер взаимодействия участников?
2. Проведите одну из технологий данной главы с учащимися. Опишите полученные результаты и эффекты.
3. Проведите одну из технологий данной главы с группой взрослых участников (педагогов, организаторов работы с молодежью, родителей). Какие результаты Вы получили?
4. Проведите технологию по вашему выбору, поразмышляйте и напишите самоанализ «Изменение роли педагога на этапах технологии».

Рекомендуемая литература.

1.Григорьев Д.В., Степанов П.В. Внеурочная деятельность школьников. Методический конструктор: пособие для учителя. – М.: Просвещение, 2010. – 223 с. – (Стандарты второго поколения)

2.Григорьев Д.В. Воспитательный потенциал внеурочной деятельности. Видеолекция. Электронный ресурс. http://rutube.ru/tracks/3653922.html?v=28ef682743648ea93f91cc1ee5b3d939

3.Лепнева О.А., Тимошко Е.А. Классный коллектив: технология формирования.– М, ЦГЛ, 2005. – 102 с

4.Поляков С.Д. Технологии воспитания: Уч.-мет. Пособие.-М.: Гуманит. Изд. Центр. ВЛАДОС, 2002.-144 с.

5.Щуркова Н.Е. Педагогическая технология – М., Педагогическое общество России, 2002.- 224.

Глава 3. ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА.

Изменение образовательной идеологии заключается в том, что на смену «субъект-объектной» логике взаимоотношений в педагогике приходит логика содействия, сотрудничества, когда преподаватель и обучаемый не противостоят друг к другу, а образуют систему отношений, где каждый для другого выступает в качестве условия, средства и результата становления как субъекта своего развития. Деятельность педагога становится управленческой.

Существуют предпосылки возрастания роли управленческих действий в деятельности самого педагога. Сегодня педагогу все чаще приходится выполнять функции методиста, диагноста, эксперта, заниматься проектированием своей деятельности (проектировать свой курс, содержание образования и т.д.).

Педагог все чаще занимает позицию лидера, возглавляя творческий микроколлектив педагогов, разрабатывающих новые образовательные и целевые программы.

Традиционная деятельность педагога ориентирована на процессуальную сторону образования. Она не экономична, т.к. направлена на выполнение большого объема учебной, воспитательной, организационной работы. Тактические задачи превалируют над стратегическими. Педагог ежедневно реагирует на изменение педагогической ситуации, но не прогнозирует развитие образовательного процесса.

Под управленческой деятельностью педагога будем понимать непрерывный процесс последовательных действий, осуществляемых субъектом управления, в результате которых формируется и изменяется образ управляемого объекта. Устанавливаются цели совместной деятельности, определяются способы их достижения, распределяются виды работ между ее участниками и интегрируются усилия.

В контексте воспитательной деятельности педагога им осуществляется информационно-аналитическая, мотивационно-целевая, планово-прогностическая, организационно-исполнительская, регулятивно-коррекционная функции управления. Содержание каждой функции управления определяется спецификой задач, которые решаются в рамках функции.

Для выполнения информационно-аналитической функции управления воспитательным процессом необходимо осуществление следующих умений: отбирать и выбирать соответствующую информацию; анализировать информацию; анализировать документацию; технологии воспитания; средства диагностики и её результаты.

Для реализации мотивационно-целевой функции управления педагог должен уметь: ставить перед собой и формировать у учащихся цели диагностического характера; уметь соотносить свою профессиональную деятельность с задачами образовательного учреждения; устанавливать адекватный стиль взаимоотношений с учащимся или группой, классом; умение проявлять заботу о нуждах коллектива обучаемых и отдельной личности; стимулировать интерес обучаемых к учебной работе; формировать чувство причастности к делам группы (групповое видение проблем), гордости и командного духа; способствовать развитию способностей обучаемых.

Выполнение планово-прогностической функции управленческой деятельности требует от педагога следующих умений: прогнозировать развитие педагогической деятельности; планировать цели собственной деятельности и деятельности обучаемых в соответствии со стратегией развития образовательного учреждения; разрабатывать документацию, типичную для профессиональной деятельности, пользоваться ею; пользоваться техническими средствами обучения (в частности ПЭВМ). Для реализации организационно - исполнительской функции управленческой деятельности педагог должен уметь: пользоваться приемами, методиками, технологиями организации совместной деятельности обучаемых; организовывать собственную деятельность (самоменеджмент); использовать игровые способы организации совместной деятельности; распределять и оценивать имеющиеся ресурсы всех видов для реализации поставленных целей.

Выполнение регулятивно-коррекционной функции управления предполагает наличие у педагога следующих умений: контролировать ход выполнения поставленных задач перед обучаемыми; обеспечивать обратную связь с обучаемыми; анализировать причины отклонения в реализации запланированных целей обучения; вносить необходимые коррективы в учебную деятельность обучаемых для достижения запланированных целей обучения; представлять результаты.

3.1. Технология организации воспитательного процесса, направленного на становление гуманных взаимоотношений школьников.

Разработана в процессе диссертационного исследования Е.А. Тимошко [26]

Основания:

- взаимоотношения – это взаимообращенность субъектов друг к другу, взаимовосприятие сторон, взаимные действия в совместной деятельности.
- гуманные взаимоотношения – это отношения принятия, доверия, сопереживания, понимания и содействия.
- гуманные взаимоотношения обеспечивают активность в деятельности, комфортное самочувствие, позитивный опыт переживаний, положительное отношение к себе, благоприятный эмоционально – психологический климат в коллективе, удовлетворенность жизнедеятельностью, благоприятное становление коллектива в целом.
- внеурочная воспитательная работа выступает как комплекс организации деятельности и отношений;
- непосредственно личные взаимоотношения обучающихся используются как воспитательные потенциалы организации внеурочной деятельности;
- взаимоотношения старших подростков выступают как воспитательная цель, как существенный аспект содержания и способов организации деятельности, как деятельностно – личностный ее результат.

Ограничения:

- недостаточная направленность на гуманные взаимоотношения во взаимодействии, отсутствие установки на решение воспитательных задач в целостном педагогическом процессе;
- недостаточная компетентность педагогов в организации деятельности и осознание ее влияния на личность;
- неумение подобрать, использовать диагностические методики для изучения уровня взаимоотношений, субъектных особенностей прошлого опыта взаимоотношений;
- недостаточное владение частными технологиями и формами, формирующими гуманные взаимоотношения во внеурочной деятельности.

Такая технология организации воспитательного процесса имеет **годовой временной цикл** и включает в себя **четыре** организационных этапа:
1 этап. «Изучение характера взаимоотношений»
2 этап. « Эмоциональное погружение»
3 этап. « Активное взаимодействие на основе системы форм»
4 этап**.** « Рефлексия, переживание опыта гуманных взаимоотношений»

1 этап «Изучение характера взаимоотношений».

Цель этапа: Определить предпосылки направленности к гуманным взаимоотношениям:

- выявление качества прошлого опыта учащихся во взаимоотношениях как субъектов различных систем /ученик-ученик, ученик-родитель, ученик-педагог/;
- диагностика особенностей (уровней) взаимоотношений подростков со сверстниками, родителями, педагогами;
- выявление степени удовлетворенности процессом и результатами совместной деятельности учащихся в условиях школы ;
- определение направленности отношений в совместной деятельности;
- выявление отношения к самому себе (самооценка) и степени осознанности переживаний своего положения в системе взаимоотношений.

На этом этапе можно использовать следующие методики диагностики.

Название методики	Цель
1. Шкала взаимоотношений	Выявить качество взаимоотношений по уровням: понимания - доверия; противоречивые; конфликтные
2. Незаконченное предложение	«Пробудить» через установление ассоциаций переживания
3.Ранжирование утверждений	Определить ситуации, наиболее благоприятные для становления взаимоотношений
4. Оценка прошлого опыта взаимоотношений	Определить направленность прошлого опыта взаимоотношений: «негативный», « нейтральный», « позитивный»
5. Методика « Эмоционально – цветовой аналогии» (А. Лутошкин)	Выявление динамических особенностей личностных эмоциональных состояний и

	психологического климата в коллективе

2 этап « Эмоциональное погружение»

Цель: включить в подготовку и проведение дел, предоставить возможность освоения новой информации, получения новых умений, возможность проявить себя

Прогнозируемый результат: изменение степени активности, направленность на гуманные взаимоотношения

Критерии успешной реализации второго этапа:

- благоприятный эмоциональный климат
- высокий уровень удовлетворенности деятельностью

Организация процесса: включённость учащихся в систему дел и отношений, уже сложившихся в коллективе на основе яркого по содержанию, разнообразного по формам, творческого по характеру, социального по направленности взаимодействия. Включает в себя несколько блоков.

Блок «Информационный голод» предполагает использование Устава учреждения, «Памятки учащегося», «Памятки родителя», школьного музея, встречи с директором, архива видеоматериалов, летописи, газеты школы, презентации школы и т.д..

Блок «Деятельность»

Основными компонентами этого периода являются эмоционально – насыщенные ключевые и традиционные дела. При организации каждого дела на этапе подготовки и проведения реализуются воспитательные ситуации в единстве информационного, коммуникативного, рефлексивного аспектов. Особую значимость приобретает анализ деятельности, осознание значимости своих отношений с другими членами коллектива, своих возможностей и связанных с ними потенциалов развития коллектива и личности. Например, комплекс дел одного из лицеев:

- Поездка в Царскосельский лицей
- Внутригрупповой вечер «Знакомство»
- Коллективное планирование жизни класса
- Первое родительское собрание в классе
- Ключевое дело образовательного учреждения «День лицея»
- Заключительное дело - игра « Адаптация».

«Адаптация» - это погружение в атмосферу лицейских традиций, правил, норм жизни учащихся, развитие навыков взаимодействия и зарождение комфортных взаимоотношений.

Проводится игра силами учащихся 10-11 классов в форме путешествия по станциям. Важным моментом является период подготовки, включает два этапа: подготовка руководителей станций; подготовка участников. Причем фактически эти этапы объединяются потому, что после инструктажа руководителей станций педагогом, они тут же информируют будущих участников игры о подготовке. Сообщается, что является целью, зачем будем проводить игру, что необходимо подготовить из реквизита и т.д. Причем акцент старшеклассники делают на то, что они дорожат этой традицией – проводить «Адаптацию», играть вместе с младшими. Сами руководители станций договариваются о разноплановости отражения школьной

жизни на станциях: в аспекте жизни всего коллектива школы; в аспекте жизни коллективов классов; в аспекте взаимоотношений в среде учащихся и учителей.

Также предопределяется заранее принцип неповторяемости средств и приемов организации деятельности внутри станций. Это могут быть: работа в микрогруппах; работа в парах; поочередный обмен мнениями; «движение»; сочинение, импровизация и т.д.

Роль педагога: его «нет», он «не с нами», воспринимается как внешнее воздействие, потому, что мало опыта совместной деятельности

Воспитательные эффекты:

- наметилось понимание необходимости взаимодействовать на фоне положительных отношений и к деятельности, и к Другому.
- понимание, что без таких отношений довольно затруднительно реализуются свои возможности, достигается результат в деятельности, трудно занять благополучную позицию в системе отношений.

3 этап. « Активное взаимодействие на основе системы форм»

Цель: целенаправленная организация процесса деятельности на основе системы форм, существенной стороной которой являются сами взаимоотношения, приемы и способы их обогащения

Прогнозируемый результат: взаимоотношения нового уровня

Критерии:

- уровень взаимоотношений
- социометрический статус в классном коллективе

Организация процесса: обеспечить выбор форм, гуманизацию всей среды. Предлагается реализовать целенаправленно: курс «Психолого-педагогическая культура», целевые программы: «Истоки»; «Лидер», «Здоровье». Реализуются технологии группового взаимодействия («Башня», «Летающие яйца» и другие). Все дела (праздники, конкурсы и т.п.) реализуются при условии **единства информационного, коммуникативного и рефлексивного аспектов.**

Важно, если заключительным делом будет «Веревочный курс». **«Веревочный курс» - это система психофизических упражнений в лесу.** Курс предназначен для всех, кто желает развить уверенность в своих силах, ответственность за общий результат, чувство единства со всей командой, уважение к каждому члену коллектива, творческий подход к проблемам и способность быстро принимать решения. Участниками курса могут быть и учащиеся, и взрослые, в том числе допускаются команды смешанного состава.

«Веревочный курс» был разработан в середине 70-ых годов в Великобритании. Впервые апробирован на полицейских Лондона и Глазго. Курс доказал свою эффективность, и с тех пор стал обязательным элементом различных тренингов по сплочению команды (teambilding).

Проводят курс педагоги, сами прошедшие его неоднократно. Для организации курса нужен лес, где оборудованы тренировочные снаряды с использованием обычных веревок. О вариантах заданий заранее не рассказывается, иначе теряется ощущение новизны и необходимый настрой участников

«Веревочный курс» построен так, что ни возраст, ни физическое состояние не имеют значения. Исключение – нарушения сердечно – сосудистой системы и травмы

позвоночника. При проведении курса всегда присутствует медицинский работник. Участники обеспечиваются страховочными комплектами и необходимым оборудованием.

На прохождение «Веревочного курса» обычно отводится один день. Курс может выступать и как отдельная технология, и как составляющая одной из образовательных программ. Курс проходит команда участников в количестве до 15 человек, в течение дня курса могут работать одновременно несколько команд.

Участники «Веревочного курса» обычно оценивают его результаты очень высоко. Благодаря этой системе упражнений новички легко вливаются в коллектив, а сотрудники сплачиваются, обретают общий язык, учатся контактировать с незнакомыми людьми, заводить связи и знакомства. Члены коллектива легче находят взаимопонимание и, как следствие, улучшается работа всей организации в целом.

«Веревочный курс» может быть использован и для выявления скрытых лидеров. Часто учащиеся и коллеги, которых Вы знали годами, неожиданно предстают в совершенно новом свете. В «серой мышке» вдруг проснется лидерский талант, а внешне самоуверенный человек на поверку окажется обыкновенным нытиком.

Большое внимание, особенно в начале курса, уделяется не только укреплению командного духа, но и раскрытию личностного потенциала каждого. Обычная веревка поможет Вам сделать немало открытий. Вы поймете, какой жизненной стратегии подчинена Ваша жизнь, что мешает Вам в достижении поставленных целей, каким образом именно Вы влияете на отношения в коллективе.

Замечательно, что «Веревочный курс» - это не только комплекс полезных упражнений, который Вы запомните на всю жизнь. Это еще и настоящий праздник, фейерверк положительных эмоций и отличное настроение. Даже если Вы не являетесь сторонником идеи, что все в жизни надо попробовать, этот курс все же стоит себе подарить!

Говорят участники курса:

« Удивительное ощущение командного духа! Я понял, как много зависит от умения лидера убедить, от внимания к особенностям каждого. Курс подарил переживания единства и успеха, добытых нелегким трудом» (Александр, предприниматель)

« У меня до сих пор сохранилось ощущение полета (после последнего упражнения). Я многое поняла о себе, степени своего доверия людям, взглядов на достоинства и недостатки каждого. Я почувствовала, что можно и необходимо договариваться, учитывая мнение каждого человека в команде. И только тогда приходит результат в деле.» (Татьяна, 11класс.)

« Я по-другому увидела некоторых коллег, они раскрылись совершенно с неожиданных сторон. Для меня оказалось очень важным, что наш коллектив (мы работали двумя командами) заметно сплотился, наверно, даже дождь помог, ведь никто не ушел с курса, даже не предлагал. Многое поняла в себе как в руководителе» (Зинаида Васильевна, директор школы).

Роль педагога: В процессе совместной деятельности и переживаний он (воспитатель) «принимается», «реализуется в субъекте».

Активно в «скрытой позиции» направляет процесс становления взаимоотношений, реализуя различные приемы и аспекты (анализ, импровизация) и

является источником яркого, необычного, интересного! Особенно ценно то, что все участники совместной деятельности на этом этапе получают возможность обогащения опыта своих рефлексивных умений и навыков. Каждое дело (и урок тоже) заканчивается анализом деятельности и взаимоотношений. На наш взгляд, именно проговаривая, человек еще и еще раз переживает происходящее с ним а, значит, и идет «работа с ценностями, смыслами, системой отношений, волей, эмоционально – чувственной сферой – со всем, что помогает человеку осознать Себя, оценить и совершенствовать, делая при этом главным критерием деяний совесть» (Колесникова И.А.). Это, по мнению Ирины Апполоновны Колесниковой, и есть воспитание.

Воспитательные эффекты:

- отношения и взаимоотношения становятся объектом внимания учащихся, наблюдается осознание их ценности
- взаимовлияние деловых и неформальных взаимоотношений
- зависимость отношений от организации деятельности

4 этап. « Рефлексия, переживание опыта гуманных взаимоотношений»

Цель: создать и реализовать условия для рефлексивного самоанализа дел, коллективных и личностных переживаний.

Прогнозируемый результат: переживание опыта взаимоотношений, приближенных к идеальным.

Критерии: - опыт переживаний, его объективизация
- адекватность переживаний позиции

Организация процесса: Реализуется форма «Сбор»: система творческих дел, максимально способствующих становлению приближенных к идеальным (гуманным) взаимоотношениям (И.П.Иванов). Сбор обеспечивает своей атмосферой «развертывание» взаимоотношений, коллективное влияние на процесс становления взаимоотношений, достижение положительных взаимоотношений: принятия и доверия, сопереживания, понимания и содействия. В них - то и происходит воздействие, влияние друг на друга участников общих дел, взаимообращенность субъектов, т.е. проявляются взаимоотношения на новом уровне.

Реализуя «Сбор», необходимо вычленить педагогические приемы, направленные на поддерживание особой атмосферы «романтизма» («Общий Сбор», «Огонек», «Стена настроения», «Законы Сбора», «Песня Сбора, «Пресс – центр» и др.).

Во-вторых, важно реализовать дела, непосредственно направленные на познание особенностей «себя и своих отношений с другими» (игра «Теорема личности», тренинг «Реализация личностных потенциалов» и др.).

В-третьих, определяются формы, непосредственно направленные на проявление творчества в деятельности и формирование отношений («Театр ног», «Вечер поэзии» «Место отряда» и др.).

1. **Приемы романтизма** (общий сбор, общая песня, стена настроения, название отряда, подарок сбору, огонек, быстрая смена дел, минимум времени на подготовку и др.)

2. **Приемы познания себя** (самоанализ деятельности, самочувствия, «Кто я?», «Хорошо – ли со мной Другому?», «Как мне с Другими?», принятие любых идей)
3. **Приемы, показывающие ценность гуманных взаимоотношений** (чередование ситуаций переживания радости, восторга с ситуациями грусти и тревоги, самоанализ и коллективный анализ взаимоотношений, участие взрослых наравне со всеми во всех делах

Роль педагога: пробуждает «эмоциональную зоркость», организует **ситуации самоанализа**, как главный аспект руководства процессом становления взаимоотношений и деятельности.

Таким образом, для зарождения гуманных взаимоотношений надо реализовать:

- **Условия,** связанные с общей организацией деятельности в школе : направленность системы, логика системы дел
- **Условия,** связанные с организацией конкретного дела: его структура, эмоциональная насыщенность, включённость в деятельность (как), педагогическое руководство (что и как), совокупность средств и приемов
- **Условия,** связанные с субъективными особенностями личности: положение ее в системе отношений, возможность самореализации, самоанализ и анализ переживаний в отношениях

Взаимоотношения между субъектами строятся на широком пространстве отношений:

- отношения к деятельности
- отношения к партнерам по совместной деятельности и коллективу
- отношения к себе в целостной системе школы: и на уроке, и во внеурочной деятельности

Критерии успешности становления гуманных взаимоотношений

- Высокий уровень позитивных взаимоотношений
- Переживание комфортного самочувствия
- Положительное отношение к деятельности (высокий уровень активности)
- Позитивный опыт переживаний
- Благоприятный эмоциональный климат в коллективе

Требования к педагогу:

1. Установка на решение воспитательных задач.
2. Снятие педагогических стереотипов (автономность, упрощение восприятия Другого, неадекватность оценки своих взаимоотношений с другими).
3. Сформированность целостного педагогического мышления, видение целостности педагогического процесса, целостности личности ребенка.
4. Высокий уровень методологической, психологической, методической, коммуникативной и других видов компетентности.
5. Способность к импровизации с педагогическими приемами, рождение новых приемов .
6. Владение приемами анализа воспитательной ситуации.
7. Владение приемами самоанализа педагогической деятельности.
8. Осознание своих личностных потенциалов.

9. Наличие четкой педагогической позиции, созданной на основе теории и педагогического опыта.

3.2.Технология "Анализ и самоанализ в малой группе»

(разработана Е.А. Тимошко)

Основания:

1.Опыт самоанализа приобретается в процессе коллективного анализа совместной деятельности и взаимоотношений в группе.

2.Ограничение правилами формирует направленность на положительное отношение друг к другу, т.е. гуманные взаимоотношения.

3. В процессе группового анализа формируется коммуникативная компетентность участников.

4. Способность педагога вести эффективный анализ проявляет как типичный стиль поведения участников, так и «проблемные зоны».

Ограничения:

1. Реализовать технологию может педагог, имеющий навыки анализа в группе, четко представляющий законы деятельности, общения, способный работать с эмоциональными проявлениями различной интенсивности.

2. Возраст участников – от 12 лет.

Цель технологии: Обогащение опыта анализа деятельности и взаимоотношений, самоанализа личностных изменений.

1 этап: "Сбор информации для анализа"

На этом этапе педагог, ведущий анализ, наблюдает за работой малой группы в процессе её деятельности. При это он:

а) контролирует – не нарушается ли инструкция;

б) наблюдает и ведет протокол.

Что фиксируется в процессе наблюдения?

● Самочувствие участников (по мимике, пантомимике, смене настроения и т.п.).

● Умение слушать и слышать (фиксируется высказывание, оставшееся неуслышанным, реакция его автора; количество случаев, когда кого-либо "не слышат").

● Стиль общения (доброжелательный /спокойный /напористый / агрессивный и т.п.), в том числе:

– высказывания поддерживающие, поощряющие других, одобрительные, отражающие направленность на Другого, внимание к нему;

– высказывания, задевающие, унижающие, оскорбляющие Другого;

– количество обращений по имени (отчеству).

● Лидер – кто в этой роли, каким образом её получил, почему именно он?

● Характер организации деятельности:

– С чего начали работу и почему?

– Как организовали обсуждение идей, их фиксацию, отбор для дальнейшей работы?

– Сколько времени затратили на обсуждение идей?
– Сколько идей было предложено и почему?
– Какую идею выбрали и почему?
– Кто организовал работу группы по времени?
– Сколько времени затратили на обсуждение процесса деятельности?
– Всем ли участникам группы была понятна цель деятельности?
– Каким образом учитывались индивидуальные особенности участников?

2 этап: "Установка на разговор".

На данном этапе ведущий создает необходимый настрой, для этого:

– Проветривается помещение (или группа переходит в другое, подготовленное специально для анализа, место).

– Участники располагаются в общем кругу. Ведущему необходимо помочь участникам расположиться таким образом, чтобы никто не был отгорожен стулом или спиной соседа, всем было хорошо слышно и видно других.

– Ведущему необходимо в процессе анализа обращаться по имени. Можно использовать *прием "Бейдж"* (подписать здесь же на листочке имя (отчество), прикрепить) или *прием "Представьтесь, пожалуйста"*.

– Могут быть использованы приемы, обеспечивающие настрой на рефлексию – *"Яркое пятно в центре круга"*. (В "роли" пятна – цветы, плакат, мягкая игрушка и т.п.), *прием "Общая песня", "Притча", "Релаксационное упражнение"* и другие.

– Для начала работы ведущий берет в руки "микрофон" (Это может быть и настоящий микрофон – очень полезна аудиозапись, если участники согласны). Чаще в "роли" микрофона какой-либо предмет – символ, имеющий для микрогруппы значение (*подбор символа – тоже важный педагогический прием*).

3 этап: "Разговор в кругу"

На этом этапе педагог, ведущий анализ, обозначает его цель. Если у группы мало опыта коллективного анализа, ведущий также называет правила общения в кругу.

Например, правило уважения к оратору гласит, что говорит только человек, у которого в руках микрофон, остальные слушают. Правило "Одной минуты" определяет регламент обсуждения. Ведущий обеспечивает и несет ответственность за доброжелательность атмосферы обсуждения, корректность высказываний.

Ведущий называет вопросы:

1. Как Вы себя чувствовали в процессе деятельности?
2. Как работала группа, если получила такой результат?

Ведущий просит быть искренними. Располагает участников к размышлениям, используя, такие педагогические приемы как *"Пробуждение зоркости"* (использует факты, примеры из материалов наблюдения), *"Запрет на оценку", "Наводящие вопросы"* (Например: Сколько раз Ирина обращалась к Вам, предлагая обсудить идею с домами?), *"Конфронтации"*.

4 этап: "Эффективность".

Анализ можно считать результативным, если:

– Участники говорят о новом видении своих потенциалов, используют такие фразы, как "Я в следующий раз…", "Если бы я стал лидером, я бы попробовал…", "Мне не хватает опыта (информации, умения)…", "Надо попробовать…".

– Когда обнаружены и обсуждены причины успеха или неудачи группы, которые в большинстве своем совпадают с записями (протоколом наблюдения).

– Если отчетливо наблюдаются признаки индивидуального и коллективного сопереживания.

– Если очередной участник говорит более открыто, искренне, доверительно.

– Если группа завершает анализ с установкой на последующую работу над собой и, как правило, в мажорном настроении.

– Если в последействии обнаруживается информация не только о самом деле (содержании, организации), но и своих переживаниях.

Технология может быть использована в работе с педагогическими коллективами, во время курсов, семинаров, в том числе психолого-педагогических семинаров для родителей, других социальных партнеров.

3.3.Технология "Мастерская проектирования воспитательной системы класса с учащимися"

Проводить её желательно с новым классом, либо на этапе перевыборов ученического самоуправления.

Цель: Наработать ценности, принципы организации деятельности, содержание и формы деятельности в классном коллективе.

Необходимое время: 50 минут.

Организация среды и материалы: Возможность в данном помещении расположиться вокруг столов микрогруппами (по 4-7 человек). Фломастеры в каждой группе, бумага "ватман" на каждом столе и на доске.

Участники: Класс в полном составе.

Подготовка: Диагностика потребностей, особенностей коллектива. Настрой на проектирование. Педагог также продумывает приемы активизации отдельных учащихся.

Процесс работы:

1. Микрогруппы располагаются за столами.

2. Вступительное слово педагога.

3. **Этап "Ценности":** "Как можно будет отличить человека из нашего класса (не только внешне, но и по стилю общения, отношению)? Что для нас наиболее важно, ценно в себе и в других?" Процесс работы – 4 минуты.

4. **Этап "Принципы (законы, правила) нашей жизни":** "Предложите 2-3 правила совместной жизни и работы, следовать которым готовы все участники вашей микрогруппы. Время на размышление – 4 минуты". После того, как группы предложили правила, а ведущий записал их маркером на плакате, предлагается обсудить в течение минуты в группе, отметить 3 наиболее привлекательных и поддерживаемых микрогруппой. Таким образом, (прием "Ранжирование") на плакате остается 4-6 наиболее значимых. Процесс работы на этапе – 5 минут.

Комментарий. Педагог в процессе помогает точнее выразиться, сформулировать.

5. **Этап "Формы деятельности"**: "Напишите на ваших листах ватмана 4 слова в

столбик – общешкольное дело, классный час, традиция, урок. Обсудите в группе (вспомнив ценности и принципы) и предложите, что необходимо внести нового в каждую из этих форм, как изменить". Учащиеся обсуждают и записывают идеи – 7 минут.

6. **Этап "Предметная среда"**: "Предложите, что необходимо обновить в школьной предметной среде – в школьном дворе (пришкольном участке), в нашем кабинете, в холле 1 этажа". На этап – 4 минуты.

7. **Этап "Вертушка".** "Уважаемые участники! На этом этапе по сигналу ведущего вы передаете свой лист в соседнюю группу – по часовой стрелке. Вам необходимо прочитать идеи. Цветом своего маркера нужно отметить: знаком "+" все предложения, которые вы поддерживаете; знаком "–" те предложения, с которыми вы не согласны; знаком "?" – те идеи, которые вам непонятны вызывают сомнение. Вы также можете добавить, дописать что-то свое. На работу с каждым листом – 3 минуты, хлопок ведущего в ладоши – сигнал передать лист дальше." Этап завершается, когда каждая микрогруппа получает свой текст.

8. **Этап "Представление".** От каждой группы выходят не менее 3 участников – два держат плакат, один рассказывает. Выступление начинается с благодарности в адрес других участников. Далее выступающий рассказывает о предложениях группы, акцентируя внимание на том, в чем другие их поддержали, с чем оказались не согласны, разъясняет те идеи, где был поставлен знак вопроса. Ведущий предлагает задавать вопросы, анализирует, выделяя общие ценности, принципы, сходное содержание деятельности, формы пространственной организации.

9. **Этап "Подведение итогов".** Ведущий предлагает ответить, обсудив в группе, на один из вопросов:

– Кого и за что мы бы хотели поблагодарить?

– От кого зависит реализация идей в классе?

– Для чего нужно размышлять о будущем класса?

От каждой группы высказываются командиры. Ведущий забирает плакаты с идеями с собой для работы в Совете школы.

По итогам мастерской педагог анализирует:

– характер ценностных ориентаций в классе;

– характер взаимодействия в микрогруппах;

– продуктивность работы микрогрупп.

3.4 Технология анализа результатов мониторинга по итогам года.

Основания.

В качестве основного при анализе результатов мониторингового среза предлагается метод проблемного анализа, так как "в его основе лежит сопоставление существующего положения вещей с актуальными и потенциальными требованиями к объекту" (А.М. Моисеев). Метод проблемного анализа рассчитан, прежде всего, на познание сложных систем в целях их оптимизации и развития. Ключевым понятием этого метода является "проблема", как достаточно существенные и значимые

рассогласования, несовпадения, разрывы между необходимым (желаемым, требуемым) и реальным (имеющимся) уровнем результатов управления.

Таким образом, в результате анализа необходимо выявить причины имеющихся проблем и возможные потенциалы дальнейшего развития учреждения. Это и будет основным показателем качества анализа.

Методологическую основу анализа результатов мониторингового среза составляют системный и программно – целевой подход в управлении. Системный подход предполагает охват анализом всех компонентов системы учреждения и связей между ними, и сам строится как система взаимосвязанных, согласованных действий. Программно – целевой подход определяет логику анализа - от качества результатов к качеству организации процесса и условий (Рис.1).

Рис.1

Технологию реализует мониторинговая служба. Время на каждый этап технологии планируется исходя из особенностей учреждения. Практика показывает, что на реализацию данной технологии минимально – необходимое время – 1 – 1,5 месяца.

Ограничения:

- Нечеткое представление о содержании составляющих качества образования в образовательном учреждении.
- Отсутствие опыта анализа деятельности.

Цель технологии: Определить причины неблагоприятных результатов и задачи оптимизации и дальнейшего развития системы учреждения.

Этап "Полнота информации"

Ожидаемый результат этапа: Наличие полной, достоверной информации в соответствии с показателями.

На этом этапе необходимо проверить наличие и полноту информации по каждому показателю в соответствии с методиками, внесенными в план – график мониторинга. На момент начала анализа все методики должны быть обработаны, соответственно, информация представлена в обобщенном виде, в той форме, какая определена методикой.

Необходимо также определить, достоверна ли информация. Для этого подсчитывается доля участников мониторингового среза по каждой категории относительно общего количества субъектов. Если в методиках диагностики массовых опросов не определена выборка, то количество участников – не менее 75 % от числа субъектов каждой категории (учащихся , родителей, педагогов).

В числе затруднений, встречающихся на этом этапе – сложность классификации полученной информации. Для устранения затруднения необходимо еще раз вернуться

к цели учреждения, критериям и показателям её оценки. Вероятно, показатели недостаточно отчетливы, методики диагностики не соответствуют показателям.

Этап "Презентационный продукт"

Ожидаемый результат этапа: Представление информации в виде, удобном для анализа.

На этом этапе необходимо создать презентацию, структура которой будет отражать логику проблемного анализа. Информацию необходимо сгруппировать по показателям. Желательно, чтобы по каждому показателю информация была отражена в двух видах:

- данные в разрезе (классов, групп, педагогов);
- данные по образовательному учреждению в динамике (в соотношении с предыдущими годами).

Для оформления данных подбирается и наиболее емкая графическая форма - таблица, график, диаграмма, гистограмма, список.

Каждый слайд имеет заголовок, отражающий название показателя, указываются единицы, в которых представляются данные (баллы, проценты, условные единицы). Информация слайда должна легко читаться как графически, так и информационно. Структура презентации представляет собой 5 блоков:

1 блок включает серию слайдов, где представлены цель, критерии и показатели оценки, а также – если необходимо, методики диагностики, категории и количество участников мониторингового среза.

2 блок включает серию слайдов, отражающих качество результата – данные по личностным изменениям учащихся.

3 блок включает серию слайдов, отражающих качество организации воспитательного процесса.

4 блок включает серию слайдов, отражающих качество условий.

5 блок включает серию слайдов, представляющих выводы о сильных сторонах и проблемах, а также о потенциалах развития образовательного учреждения.

Этап " Анализ качества результата"

Ожидаемый результат этапа: Выявление позитивной динамики в развитии учащихся и результатов, которые нас не устраивают.

На этом этапе проводится анализ динамики развития учащегося по каждому критерию и показателю группы "личностные". Смысл этапа – ответ на вопросы: насколько нас устраивают полученные результаты относительно ожидаемых? Оптимально ли личностное развитие конкретного ребенка в данном учреждении? Для анализа этих данных необходимо хорошее знание основ психологии развития, возрастной психологии. На наш взгляд, представление о закономерностях развития ребенка, об индивидуально – возрастных результатах необходимо иметь каждому члену педагогического коллектива, а не только группе, анализирующей данные мониторинга. Четкость представления педагогов о "движущих" силах развития, структуре личности, критериях и показателях, отражающих личностное развитие ребенка в данном учреждении, обеспечивается системой форм повышения квалификации. Оптимально, если информация об особенностях развития детей сопоставляется с моделью организации воспитательного процесса представленной в программе развития учреждения.

Рассмотрим на примере показателя "Комфортность самочувствия обучающегося на занятии и в общих делах ОУ" различные варианты представления информации – для достижения полноты и глубины анализа.

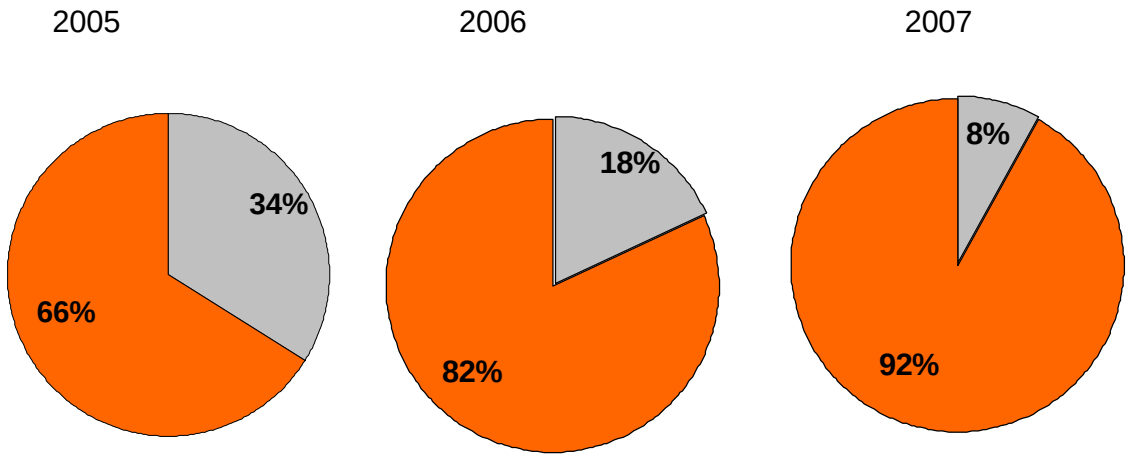
Таблица 1

Комфортность самочувствия обучающегося на занятии в ОУ (в %)

Самочувствие	6 класс	7 класс	8 класс	В ОУ
Комфортное	95	78	88	87
Дискомфортное	5	22	12	13

Диаграмма1

Комфортность самочувствия учащихся школы в динамике за 3 года (в %)



В процессе проведения мониторинга в рамках личностно-ориентированного подхода предлагаем фиксировать информацию о каждом обучающемся в "Карте личностного развития". По итогам года динамика развития каждого ребенка анализируется на основе такой карты. Для полноты представления на этом этапе можно ознакомиться с результатами диагностики развития детей и молодежи (см. библиографию)

Этап "Анализ качества организации процесса". Ожидаемый результат этапа: Определить причины в воспитательном процессе, препятствующие благоприятному личностному развитию учащегося.

Опираясь на результаты анализа предыдущего этапа, анализируется качество организации воспитательного процесса в учреждении. При этом, важно ответить на вопрос: какие проблемы в организации процесса (деятельности и отношений) затрудняют личностное развитие учащегося? Важно определить конкретную "зону" проблем – занятие, массовое мероприятие, традиционное дело коллектива учреждения?

На этом этапе особенно тщательно сопоставляются взаимосвязи – как влияют взаимоотношения на удовлетворенность содержанием деятельности? Как влияют взаимоотношения на психологический климат в коллективе класса, школы в целом, а значит и самочувствие учащихся? Как влияют взаимоотношения с другими на отношение к себе учащегося? Каким образом на занятии обеспечивается возможность проявления активности и инициативности?

Одна из сложностей данного этапа – готовность "очароваться" большими цифрами. Например, половина родителей удовлетворена количеством информации о затруднениях ребенка. Можно ли это отнести к достижениям или проблемам года? С помощью приема "От противного" можем ответить на этот вопрос: если половина родителей удовлетворена количеством информации о затруднениях ребенка – соответственно столько же не удовлетворены. На наш взгляд, это нельзя считать успехом в организации воспитательного процесса. Прием "Сопоставление": по результатам диагностики 43 % учащихся, 58 % родителей, 78 % педагогов согласны с мнением, что "Учащиеся могут обсудить с педагогом проблемы, волнующие их". Очевидно, что цифры очень разные, однако показывают, что существуют проблемы в организации процесса (а может быть и в обеспеченности условиями!) Поэтому, важно сопоставить полученные цифры например, с характером организации деятельности на уроке, классном часе; с возможностью проявить себя в деятельности, с качеством реализации форм коллективного анализа.

Эффективен также прием "Субъектный взгляд". Например, 83.5 % учащихся (Таблица 2) считают, что у них с педагогами сложились отношения высокого уровня (доверие, понимание), а среди педагогов тех, кто считает также – 95.7 %. Таким образом, можно сделать вывод, что педагоги несколько переоценивают степень близости в отношениях с учащимися. Далее использовать прием "Сопоставление" и определить причину такого несовпадения мнений.

Таблица 2

Характер взаимоотношений субъектов воспитательного процесса образовательного учреждения (в %)

Кто	**Учащиеся**		**Педагоги**			**Родители**
С кем	**Учащиеся**	**Педагоги**	**Учащиеся**	**Педагоги**	**Родители**	**Педагоги**
Высокий уровень	82,1	83.5	95,7	69,6	78,3	66,7
Средний уровень	17,9	13.5	4,3	30,4	21,7	33,3
Низкий уровень	0	3	0	0	0	0

В результате анализа качества организации воспитательного процесса должно сложиться представление о качестве деятельности в учреждении, качестве взаимоотношений субъектов, качестве внутренней предметной среды и характере социального взаимодействия.

Этап "Анализ качества условий"

Ожидаемый результат этапа: Определить уровень ресурсного обеспечения и качества управления.

Опираясь на результаты анализа предыдущего этапа, анализируется качество ресурсного обеспечения (по каждому виду ресурсов) и качество управления (оптимальность выбранного подхода к управлению, оптимальность реализации управленческих функций, структура управления). Важно ответить на вопросы: каких ресурсов было недостаточно в прошедшем году, почему? Что в управлении не обеспечивало оптимальность образовательного процесса?

На наш взгляд, удобно проверить системность анализа по наличию всех видов ресурсов, в их числе нормативно – правовые, кадровые, информационные, организационные, мотивационные, научно – методические, материально – технические, финансовые и основным управленческим функциям.

Информация может быть представлена как в формах, описанных выше, так и в форме "списка" (таблица 3)

Таблица 3

Качество условий: кадры

Сильные стороны	**Слабые стороны**
Большая часть педагогического коллектива имеет высшую (37.7%) и первую (26.4 %) квалификационные категории. Гуманистическая направленность и акцент на развитие конкретных аспектов личности. Высока потребность в саморазвитии и обновлении процесса.	Рассогласование в представлениях об ожидаемых результатах. Не обобщен (не представлен в сборниках, методических разработках, на диске, сайте) и не транслируется позитивный опыт Недостаточно используются профессиональные и личностные потенциалы педагогов.

Этап "Выводы и проблемы"

Ожидаемый результат этапа: сформулированные выводы, проблемы и выявленные причины проблем.

На этом этапе выявленные проблемы по результатам мониторинга формулируются в понятном для пользователей виде и вносятся на соответствующие слайды презентации. Выводы касаются всех составляющих качества (результат-процесс-условия), отражают не только проблемы, но и наличие сильных сторон, и потенциалы развития учреждения. Количество выводов прописывается в разумных пределах. В итоге мониторинга формулируется от двух до четырех проблем, указывающих на причины в условиях, препятствующих достижению цели.

Хочется обратить особое внимание на качество формулировки проблемы. Поскольку проблема отражает несоответствие, рассогласование, то её формулировка может начинаться со слов "Недостаточно…", "Мало…", "Не в полной мере…", "Недостаточный уровень…". Из формулировки должна быть отчетливо видна "область" появления проблемы, соответственно, какой вид ресурсов не в полной мере обеспечивает качественный процесс и достижение лучших результатов. Формулировка проблемы указывает причину (как правило, в ресурсах) и уровень, на котором она должна решаться. Субъект, анализирующий ситуацию, определяет проблему в границах управляемой им системы. То есть по итогам года все проблемы должны быть найдены и обозначены относительно исполнителей – членов

педагогического коллектива учреждения. Хорошо сформулированная проблема отчетливо показывает – что необходимо менять.

В завершении необходимо провести самоанализ качества проведенного анализа результатов мониторингового среда по следующим показателям.

1. Наличие и качество выделенных проблем, раскрывающих причины их появления.

2.Обоснованность выводов и проблем (наличие результатов диагностики).

3.Охват анализом всех компонентов системы учреждения.

Седьмой компонент. "Представление результатов пользователям разного уровня".

На этом этапе результаты деятельности школы представляются в различных формах для знакомства, обсуждения, дальнейшего анализа, оценки. В числе форм : августовская конференция в районе, педагогические советы, круглые столы, совещания с педагогическим коллективом, публикации на сайте школы, публикации в школьной газете, буклете школы, представление лучших результатов на информационном стенде школы, стенде "Вам, родители", публикации в местных СМИ.

Работу с результатами можно считать эффективной, если растет информированность субъектов о результатах, их причинах – как необходимое условие улучшения организации воспитательного процесса.

3.5.Технология анализа документа «План работы классного руководителя»

Технология разработана авторами данного пособия еще в 2005 году, и с тех пор постоянно используется в работе с классными руководителями.

В основе технологии лежат идеи целостности педагогического процесса (П.Ф. Каптерев), где план отражает подход педагога в обеспечении этой целостности. Идея смены позиции – выступая в роли эксперта педагог ориентирован на соответствие документа требованиям, выявлению проблем. Идея управления воспитательными системами (Л.И. Новикова, В.А. Караковский, Н.Л. Селиванова) позволяет «держать в поле зрения» компоненты воспитательной системы и обнаруживать, каким образом система в целом, конкретные компоненты и связи между ними «разворачиваются» в воспитательном процессе класса.

Организация среды: Участники располагаются за столами, произвольно. Обмениваются документами таким образом, чтобы каждый работал не со своим планом. Участники получают лист писчей бумаги для отметок и примечаний на каждом этапе.

Цель: Проанализировать качество плана работы классного руководителя как основы управления воспитательным процессом в классе.

Процесс работы на каждом этапе ограничен по времени, завершаем этап, помечая на листе чего не хватает в документе.

1 этап «План ли это?»

Соответствует ли документ требованиям современного планирования?

***По структуре*:** имеет характеристику коллектива (класса, группы), анализ итогов прошлого года, план действий (по разделам)

По разделам:

- Указаны цель деятельности, форма, название (тема) деятельности.
- Указаны конкретные сроки
- Указаны ответственные (из числа учащихся, родителей, педагогов, партнеров класса).
- Указаны необходимые для проведения ресурсы

2 этап «Субъекты воспитательного процесса».

Анализируем качество характеристики класса. Дает ли она представление обо всех субъектах? Понятно ли – в чем особенности детского коллектива?

Указаны ли особенности, если такие есть, связанные с возрастом учащихся, местожительством, здоровьем? Указаны ли особенности «Социального паспорта» класса? Особенности команды педагогов, работающей с классом?

3 этап «Качество проблемного анализа»

1. Имеются ли в завершении анализа прошлого года выводы и проблемы? Насколько они качественны? Насколько просто их переформулировать в задачи?

2. Указана ли в начале анализа цель прошлого года и результаты, которые этой цели соответствуют?
3. Выделено ли, какие результаты автор считает успешными, а какие – неудачными? С какими проблемами в организации процесса это связано?
4. Обнаружены ли причины неудачных результатов в организации деятельности, отношений или управлении? Выявлено ли – каких ресурсов в прошлом году было недостаточно?

4 этап «Цель: конкретность, измеримость, реалистичность»

Можно ли увидеть в цели отчетливое описание желаемых изменений в детях, за которые классный руководитель берет на себя ответственность?

По каким показателям можно судить, что цель года достигнута? Найдите критерии и показатели оценки обозначенной Вами цели. Для этого изучите раздел «Диагностика качества воспитательного процесса».

Могут ли указанные в цели изменения произойти к указанному сроку (через год)? Есть ли ресурсы у классного руководителя, чтобы эту цель достичь?

5 этап «Качество организации классных дел»

- ***Целесообразность.*** Проверьте, насколько соответствуют конкретные мероприятия и дела заявленной цели года. От каких дел можно было бы безболезненно отказаться как избыточных, нецелесообразных?
- ***Экологичность.*** У класса есть свои особенности и проблемы (см. характеристику и проблемный анализ). Насколько план соответствует принципу «не навреди» ? Например, насколько корректно в классе, где 1/3 учащихся не имеет одного из родителей проводить конкурс «Мама, папа, я – спортивная семья»?
- ***Адекватность.*** Посмотрите на форму и название мероприятия /дела. Будет ли оно актуально (интересно) для учащихся данного возраста? Опираясь на выделенные исследователями [7, с. 165] формы воспитательной работы, оцените – оптимально ли они подобраны?

Под ***мероприятием*** подразумеваются массовые, организованные воспитателями «сверху» формы работы, которые призваны оказывать прямое воспитательное воздействие на участников. В них проявляют активность немногие, а большинству отводится роль зрителя-слушателя (лекция, митинг, концерт, линка, собрание). Само по себе данное понятие не несет оценочной нагрузки, однако в современных условиях словосочетание «воспитательное мероприятие» вызывает у многих ассоциацию с формальным отношением к тому, что требуется провести (чаще всего для отчета перед вышестоящими органами).

Воспитательное дело основано на общих интересах и потребностях его участников. Оно обычно направлено на решение значимой для жизни коллектива (сообщества, группы) проблемы и требует для своей организации и проведения приложения совместных усилий, а также общего подведения итогов. Смысловое понимание воспитательного дела в отечественной педагогике тесно связано с понятиями «общественная польза», «забота», «радость».

Событием в воспитательном процессе может стать некая значимая, спонтанно возникшая или специально «сконструированная» ситуация, которая обеспечивает ее участникам своеобразный «психологический прорыв», выход за пределы существующего жизненного опыта. Событие происходит как встреча

духовных миров его участников, которая объединяет их в ценностно-смысловом и эмоциональном отношении.

Ритуалы призваны демонстрировать должное (социально необходимое) отношение к лицу, атрибуту, событию или явлению. В силу этого они осваиваются и воспроизводятся по определенным эталонным образцам. (Хорошо известно множество ритуалов, связанных с жизнью пионерской и комсомольской организаций, с проведением государственных праздников.) Правильно выполненные ритуальные действия оказывают на человека большое эстетическое влияние.

Праздник носит коллективный характер и возникает там, где существуют духовные связи между людьми и общие идеальные устремления. Праздник включает комплекс специфических жизненных, культурных, эстетических проявлений, которые вне его пределов не существуют. Тем самым он способен на время преобразовывать течение обыденной жизни, оставляя участникам яркие впечатления и переживания.

Этап 6 «Индивидуальная работа»

- Предполагается ли индивидуальная работа с учащимися, имеющими тревожащие педагога особенности? Смотрим характеристику и проблемный анализ и ищем соответствие в плане действий.
  - Реалистичны ли цели индивидуальной работы с конкретным учащимся?
  - Соответствуют ли содержания и формы индивидуальной работы возрасту и характеру проблемы учащегося?
  - Будет ли проблема решаться – благодаря именно этой форме иэтой цели?

Этап 7 «Оптимальность плана»

- Распределение по времени: изучается, насколько пропорционально скомпонованы все запланированные дела. Возможно, план «перегружен» или в отдельные недели, месяцы прослеживается «аврал».
- Распределение по ответственным: выявляется доля учащихся, родителей, партнеров и друзей класса в числе ответственных за конкретное дело в классе.
- Наличие ресурсов. Насколько реалистично спрогнозированы ресурсы?

Этап 8 «Как поработал классный руководитель? »

- Можно ли оценить результативность усилий классного руководителя?
- В какой форме (формах) можно посмотреть результаты? Где?

Этап 9 «Завершение»

Проанализируйте, опираясь на характер пометок на каждом этапе, требует ли документ коррекции? Какие направления требуют методической поддержки?

Вопросы и задания.

1. Какие функции управления реализует педагог в своей деятельности?
2. Проанализируйте ваш план работы, используя предложенную технологию.
3. Спрогнозируйте последствия некачественной реализации планово-прогностической функции управления воспитательным процессом.

Рекомендуемая литература.

1. Григорьев Д.В., Кулешова И.В., Степанов П.В. Воспитательная система школы от А до Я./Под ред. Л.И. Виноградовой. -М.: Просвещение, 2006.- 207 с.
2. Лепнева О.А., Тимошко Е.А.. Мониторинг качества воспитательного процесса. Учебно – методическое пособие. – В.Новгород, НИРО, 2009. - 196с.
3. Нечаев М.П. Управление воспитательным процессом в классе. -М., «5 за знания», 2006. – 176 с.
4.Программно – целевое управление развитием образования: опыт, проблемы, перспективы. Пособие для руководителей ОУ и территориальных образовательных систем./Под. ред. А.М. Моисеева. – М, Пед. общество России, 1999.

Заключение

Пособие выходит в свет в период обновления нормативных основ образования. Новые требования к результату образования предъявляют требования к компетентности педагога в выборе педагогических средств, адекватных цели.

Авторы надеются, что пособие поможет педагогу сориентироваться в выборе технологий воспитания.

Важно, на наш взгляд, чтобы педагог «прочувствовал» технологию, а лучше всего это происходит в процессе её освоения и анализа с коллегами, или в разновозрастном коллективе, ориентированном на непрерывное обогащение собственного опыта. Именно тогда педагог сможет более точно определить выбор технологии воспитания.

Вероятно, в данном пособии какие-то вопросы читателя остались без ответа. Надеемся, что дальнейшим ориентиром послужат вопросы в завершении каждой главы и пытливость читателя, стремление придать собственной практике необходимую меру технологичности.

Если читатели сборника заинтересуются возможностью практически отработать (в рамках курсов, семинара, конференции) данные материалы, отдельные аспекты проблемы, авторы открыты для сотрудничества и дискуссии*.

* E – mail: **Лепнева Ольга Алексеевна** – o_lepneva@rambler.ru
Тимошко Елена Алексеевна – mu1957mu@yandex.ru

Библиография

1. Амонашвили Ш.А. Размышления о гуманной педагогике. – М., 1996. – 464 с.
2. Божович Л.И. Избранные психологические труды. – М, 1995 –212 с.
3. Бордовская Н.В., Реан А.А. Педагогика: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2008.- 304 с.
4. Борытко Н.М. Диагностическая деятельность педагога: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений /Н.М. Борытко; под. ред. В.А. Сластёнина, И.А. Колесниковой. – М.: Академия, 2006. – 288 с.
5. Братченко С.Л., Миронова М.Р. Личностный рост и его критерии. Психологические проблемы самореализации личности. - СПб., 1997, с.38-46
6. Воспитание: научные дискуссии и исследования: Сборник научных трудов (По материалам научной конференции-дискуссии)/под.ред. Е.В. Титовой. –СПб., 2005. – 198 с.
7. Воспитательная деятельность педагога: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений /И.А. Колесникова, Н.М. Борытко, С.Д. Поляков,Н.Л. Селиванова; под. общ. ред. В.А. Сластёнина, И.А. Колесниковой. – М.: Академия, 2006. – 336 с.
8. Газман О.С. Неклассическое воспитание: от авторитарной педагогики к педагогике свободы. – М.: МИРОС, 2002 г.
9. Гузеев В.В. Теория и практика интегральной образовательной технологии.- М.: Народное образование, 2001. – 224 с.
10. Данилюк А. Я., Кондаков А.М., Тишков В. А. Концепция духовно - нравственного развития и воспитания личности гражданина России. Учебное издание. /Серия «Стандарты второго поколения». Электронный ресурс. http://standart.edu.ru
11. Живая педагогика: Открытость. Культура. Наука. Образование: Материалы круглого стола "Отечественная педагогика сегодня – диалог концепций" – М.: Народное образование, 2004.-272 с.
12. Иванов И.П. Методика коммунарского воспитания. -М., Просвещение, 1990. – 144 с.
13. Колесникова И.А., Титова Е.В. Педагогическая праксеология. – СПб., 2007.
14. Ксензова Г.Ю. Перспективные школьные технологии: Учебно - методическое пособие. –М.: Педагогическое общество России, 2000. – 224 с.
15. Лепнева О.А. , Тимошко Е.А. Опыт изучения результативности и качества воспитательного процесса в школе// Герценовские чтения 2006 года. Ч. II: Диалог о воспитании (Концепции, взгляды, размышления, опыт)/ под. ред. проф. З.И.Васильевой. – СПб.: РГПУ им. А.И. Герцена, 2006. с.234 – 246.
16. Лепнева О.А., Тимошко Е.А. Классный коллектив: технология формирования.– М, ЦГЛ, 2005. – 102 с.
17. Лепнева О.А. Психолого-педагогические условия гуманизации лицейского образования: Дисс…канд.пед.н. – СПб, 2000.
18. Международная программа по оценке образовательных достижений учащихся (2009 г.) Электронный ресурс. http://centeroko.ru/pisa09/pisa09_res.htm

19. Никишина И.В. Инновационные педагогические технологии и организация учебно-воспитательного и методического в школе: использование интерактивных форм и методов в процессе обучения учащихся и педагогов. 2-у изд., стереотип.- Волгоград: Учитель, 2008.-91 с.
20. Новиков А.М. Понятие о педагогических технологиях. Электронный ресурс. http://www.anovikov.ru/artikle/pedtech.htm
21. Поляков С.Д. Технологии воспитания: Учеб.- метод. пособие. – М.: Гуманит. Изд. Центр ВЛАДОС, 2002. – 144 с..
22. Поляков С.Д. Реалистическое воспитание. – М., Центр «Педагогический поиск», 2004. – 176 с.
23. Русаков А. Педагогика поддержки и педагогика общей заботы. Лаборатория Олега Газмана. Электронный ресурс. http://www.altruism.ru/sengine.cgi/5/7/8/22/4/4
24. Селевко Г.К. Современные образовательные технологии: Учебное пособие. – М.: Народное образование, 1998. – 256 с.
25. Соловейчик С.Л. Воспитание по Иванову. – М., 1989. – 348 с.
26. Тимошко Е.А. Становление взаимоотношений старших подростков во внеучебной деятельности: Дисс…канд.пед.н. – СПб., 2000.
27. Федеральный государственный образовательный стандарт. Электронный ресурс. http://standart.edu.ru/
28. Щуркова Н.Е. Педагогическая технология – М., Педагогическое общество России, 2002.-224.

Учебно-методическое пособие

Авторский коллектив:
Ольга Алексеевна Лепнева
Елена Алексеевна Тимошко

Эффективные технологии воспитания

В авторской редакции

Компьютерная верстка:
Н.А.Балуцкая

Лицензия ЛР № 040305 от 24.03.97
Подписано в печать 18.10.2011. Объем 4 п.л. Тираж 200 экз.
Новгородский институт развития образования.
173001, Великий Новгород, Новолучанская, 27.
Отпечатано в фирме "Бумеранг".
173001, Великий Новгород, Стратилатовская, 15.