

ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ КЛАССНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ С КЛАССОМ

ESTIMATION PROFESSIONAL COMPETENCE
CLASS TEACHERS ON THE ORGANIZATION OF
EDUCATIONAL WORK WITH A CLASS

E. Vdovina

Annotation

In article the author offers specially developed and approved author's technique providing a discrete (separate) estimation of specially allocated indicators of quality professional competence of class teachers.

Keywords: the competencial approach to an assessment of works of class teachers, the organization of educational work with teenagers.

Вдовина Елена Григорьевна

Соискатель, ФГБОУ ВПО

"Алтайская государственная педагогическая академия", г. Барнаул

Аннотация

В статье автором предложена специально разработанная и апробированная авторская методика, обеспечивающая дискретную (раздельную) оценку специально выделенных индикаторов качества профессиональных компетентностей классных руководителей.

Ключевые слова:

компетентностный подход к оценке работы классных руководителей, организация воспитательной работы с подростками.

Новые Федеральные государственные образовательные стандарты актуализируют необходимость повышения качественного воспитательного процесса в условиях образовательного пространства школы. Воспитание, как педагогическая деятельность, подразумевает создание условий для сбалансированного развития личности. Согласно теории А.А.Тюкова [1], развитие личности должно проходить в гармонии свободы, самостоятельности и ответственности как фундаментальных свойств, характеризующих поступки личности. Личность формируется в деятельности, ядром которой является Со-бытие, а осознание себя и собственной деятельности осуществляется в процессе ее рефлексивного анализа.

Перед руководителями школьных образовательных учреждений достаточно остро стоит задача повышения профессионализма и компетентностей педагогов и классных руководителей. Под профессионализмом в образовании понимаются педагогические технологии. Компетентность подразумевает ряд характеристик, которые носят надпрофессиональный характер. И.А.Зимняя рассматривает "компетенции как некоторые внутренние, потенциальные, скрытые психологические новообразования (знания, представления, программы (алгоритмы) действий, системы ценностей и отношений), которые затем выявляются в компетентностях человека, как актуальных, деятельных проявлений" [2]. Наиболее ярко уровень сформированности профессиональных компетентностей классных руководителей проявляется в процессе организации ими воспитательной работы с классным коллективом подростков и старшеклассников. Оценка качества проводимой работы требует наличия измери-

тельного инструмента, опирающегося на системный подход к выбору направлений, критериев и индикаторов оценивания.

Многолетний опыт работы и анализ доступной литературы позволили нам выделить 6 направлений, обеспечивающих эффективное повышение профессиональной компетентности классных руководителей:

1. Развитие и коррекция у педагогов навыков конструктивного общения, направленного на гуманное отношение к окружающим;
2. Формирование и отработка педагогических технологий управления динамикой развития групповых процессов в классном коллективе;
3. Актуализация у педагогов проявлений общечеловеческих гуманных жизненных ценностей методом диалогического общения;
4. Отработка педагогических технологий организации Со-Бытийной деятельности с подростками;
5. Отработка с классными руководителями воспитательных технологий и методов формирования толерантной среды в классном коллективе;
6. Управление процессом рефлексии ценностных смыслов и поступков.

Нами была разработана образовательная программа для классных руководителей по повышению их профессиональной компетентности. В ней приняло участие 64 педагога из образовательных учреждений г.Барнаула и 14 кураторов факультета физической культуры АлтГПА. Результатом проведенной работы явилось создание ав-

торской методики "Оценка профессиональных компетенций классного руководителя по организации воспитательной работы с классом" (ОПККР).

Методика разработана с опорой на принципиальную схему конструкции известной методики Дж.Хэссарда "МОПУ" (методика оценки работы учителя на уроке) [3] и направлена на выявление индивидуального уровня сформированности профессиональных компетентностей классного руководителя по организации воспитательной работы с классом. Она может применяться как для оценки уровня владения классным руководителем педагогических компетентностей на момент обследования, так и для выявления динамики этого уровня во времени. Во втором случае методика применима для обследования конкретного классного руководителя с выбранной периодичностью. Эксперт, оценивающий показатели профессиональной компетентности классного руководителя, фиксирует наличие или отсутствие индикаторов компетентностей, используя специальный бланк методики (ставит плюс или минус напротив каждого индикатора).

Данная методика позволяет не только фиксировать и оценивать реальный уровень профессиональной компетентности классного руководителя, но и сопоставлять его с уровнем, минимально необходимым для выполнения классным руководителем своих профессиональных воспитательных функций. Этот уровень получен нами в результате вычисления коэффициента конкордации W – показателя согласованности экспертных оценок.

Процедура оценки работы классного руководителя с помощью данной методики состоит в том, что на основании данных, полученных на воспитательном мероприятии, с помощью указанного ниже алгоритма, вычисляется процентная выраженность по каждой компетентности.

Формула расчета процентного выражения педагогических компетентностей и процедура оценки работы классного руководителя с помощью ОПККР.

1. Количество индикаторов каждой компетентности принимается за 100%
2. Количество индикаторов в каждой отдельной компетентности, полученных при оценивании конкретного классного руководителя со знаком "+", принимается за "X".
3. Строится пропорция и вычисляется значение "X" для каждой компетентности. Предположим, педагог получил 10 индикаторов со знаком "+", а общее их количество для данной компетентности равно 16, следовательно, вычисление процентного выражения этой компетентности у конкретного педагога будет рассчитано по формуле:

$$16=100\%; X=10, \text{отсюда } X= 10 \times 100 : 16 = 63\%.$$

Полученные значения позволяют на том же графике,

на котором представлена минимально необходимая для классного руководителя "картина" владения компетентностями, построить и индивидуальную кривую реального уровня владения ими для конкретного педагога.

По оси абсцисс откладываются показатели процентной выраженности в деятельности классного руководителя педагогических компетентностей, а по оси ординат – порядковые номера компетентностей.

Основанием выделения группы профессиональных компетентностей классных руководителей послужил комплексный подход, примененный нами к организации воспитывающей деятельности: исследование, проектирование и практика. В соответствии с этим подходом педагог создает условия для развития личности учащихся, управляет групповой и индивидуальной деятельностью, делает эти процессы для учащихся осознаваемыми.

Профессиональные компетентности классного руководителя по организации воспитательной работы с классом, оцениваемые по методике ОПККР

1. Сформированность навыков конструктивного общения, демонстрирующего гуманное отношение к окружающим людям:

- 1.1. Невербальное взаимодействие
 - А) Жесты открытые (раскрытые руки, расслабленные кисти).
 - Б) Педагог осуществляет визуальный контакт с подростками.
 - В) В процессе совместной работы педагог умело и деликатно входит в социальное пространство подростков (46см – 1–2м).
 - Г) Мимика лица педагога расслабленная, доброжелательная, демонстрирующая готовность к пониманию и оказанию помощи.
- 1.2. Отсутствие в семантике педагога следующих паттернов:
 - А) "Я (ты) должен..." – предложения–требования.
 - Б) "Кто виноват": "Ты сводишь меня с ума", "Это не моя вина...".
 - В) "Катастрофа": "Это просто ужасно!", "Все рухнет, если...".
 - Г) "Превосходство": "Есть только один способ...", "Мой путь лучший".
- 1.3. Корректная реакция на проявление подростками эмоциональной несдержанности в процессе общения:

- А) Соблюдение технологии "Я–высказывания"
- Б) Соблюдение техники "Заезженная пластинка"
- В) Педагог использует утверждения, а не вопросы.

Г Педагог говорит, когда поведение подростка ему не нравится, но сохраняет атмосферу дружеского диалога и поддерживает этикет.

1.4. Внимательное отношение педагога к непопулярным подросткам, нуждающимся в поддержке педагога:

А) Обращение к ним педагога с открытыми вопросами, заинтересованность в выражении их мнения по различным вопросам.

Б) Одобрение их успешных действий.

В) Прогнозирование негативной реакции класса (отдельных подростков) на действия непопулярных членов группы и безоценочная поддержка и помощь непопулярным детям.

Г) Соблюдение твердости и последовательности в действиях педагога по вопросам выполнения каждым членом классного коллектива правил толерантного общения в группе.

1.5. Трансляция педагогом собственных качеств личности в процессе взаимодействия с подростками:

А) Терпимость к различиям, проявление плюрализма.

Б) Альтруизм.

В) Доброжелательность.

Г) Способность к сопереживанию.

2. Управление развитием классного коллектива

2.1. Актуализация эмоциональных состояний в процессе внеклассной деятельности:

А) Создание ситуаций эмоциональной привлекательности.

Б) Создание ситуаций успеха–неуспеха.

В) Создание ситуаций новизны.

Г) Создание ситуаций совместного переживания.

Д) Создание ситуаций соревнования.

2.2. Соотнесение содержания внеклассной деятельности подростков с этапом развития классного коллектива:

А) Номинальная группа: игры на знакомство, сокращающие социальную дистанцию между подростками.

Б) Группа–ассоциация: игры из серии "Я глазами других членов группы"; конкурсы и соревнования при наличии структуры с одним лидером; отсутствие конкурсов и соревнований при структуре с двумя лидерами.

В) Группа–кооперация: игры из серии "Я вместе с другими членами группы", лично и общественно значимая деятельность.

Г) Группа–автономия: ролевые и деловые игры, где акцентируется индивидуальный вклад каждого участника в общий результат.

Д) Группа–коллектив: организация деятельности,

способствующей удовлетворению индивидуальных, групповых и общественных интересов (социальные акции, волонтерство, проектирование).

2.3. Управление процессом формирования социальной структуры класса:

А) Создание ситуации успеха непопулярным членам группы (через индивидуальные поручения, выполнение задания с высокостатусным членом группы, совместную деятельность с педагогом и т.д.).

Б) Направленность деятельности на получение "обратной связи" подростков о своем месте в ролевой структуре группы.

В) Управление процессом постоянной смены состава творческих групп.

Г) Использование разнообразных приемов деления класса на 3 и более равноценные по силе группы.

2.4. Использование оптимальных источников влияния педагога на класс:

А) Сила авторитета педагога, когда в группе складываются интолерантные отношения между ее членами.

Б) Вознаграждение (внимание, "психологическое поглаживание", похвала).

В) Традиции.

Г) Харизматические способности педагога (способность энергетически заряжать окружающих людей; внушительная внешность; независимость характера; риторические способности; внутреннее ощущение комфорта; достойная и уверенная манера держаться).

3. Владение методом диалогического общения

3.1. Управление регламентом ведения групповой дискуссии:

А) Вступительное слово ведущего для общего настроения участников.

Б) Помощь участникам (если это необходимо) яснее формулировать свои мысли.

В) Помощь выступающему в осознании противоречий в словах.

Г) Соблюдаются все этапы дискуссии: вступительное слово ведущего; демонстрация тезисов; аргументация, спор; "проект решения"; "решение".

3.2. Структура дискуссии:

А) Наличие существенных разногласий и лидеров оппозиции.

Б) Использование для усиления аргументации: иллюстративного материала; цитат из авторитетных источников; использование логических операций (сравнение, анализ, обобщение, разбор, предположение).

В) Последовательность вопросов, предлагаемых

ведущим при организации дискуссии с соблюдением семантической иерархии:

- ◆ 2–3 открытых вопроса;
- ◆ уточняющие вопросы собеседникам;
- ◆ 1–2 наводящих вопроса;
- ◆ альтернативный вопрос;
- ◆ 1 закрытый вопрос.

Г) Приведение участников дискуссии к общему решению проблемы.

3.3. Организация обсуждения дилеммы (дискуссионной темы):

А) Отсутствие оценочного компонента педагога за зрелые (незрелые) нравственные суждения участников.

Б) Педагог вступает в диалог с подростками с целью актуализации их индивидуального выбора между моральными нормами и личностными ценностями.

В) Педагог задает уточняющие (провокационные и др.) вопросы с целью обозначения личностных ценностей подростков.

Г) Педагог моделирует дилемму для выяснения устойчивости (неустойчивости) личностных ценностей подростков под влиянием социального мнения.

4. Организация Со-Бытийной деятельности в классном коллективе

4.1. Соотнесение воспитательной цели и содержания воспитательного мероприятия:

А) Все мероприятие целостно и закончено, соответствует девизу "Темп и разнообразие".

Б) Мероприятие построено по четкой организационной схеме: настрой (разогрев), деление на рабочие группы, выполнение нескольких логически связанных заданий (развитие действия), итоговое задание (кульминация), рефлексия.

В) Поддержание интереса за счет выполнения упражнений, вызывающих разнообразные эмоциональные реакции.

Г) Любая незапланированная ситуация, возникшая в процессе мероприятия, актуализируется педагогом и используется в воспитательных целях.

4.2. Создание условий, усиливающих воспитательный эффект мероприятия:

А) Использование необходимого и достаточного количества средств художественной выразительности для иллюстрации основной идеи мероприятия.

Б) Наличие центрального зрительного образа, вокруг которого разворачивается все воспитательное воздействие.

В) Вовлечение всех членов класса в совместную деятельность.

Г) Наличие поведенческих традиций в классе.

4.3. Помощь классного руководителя подросткам в выработке позитивной самооценки:

А) Речь классного руководителя свободна от сарказма и насмешек.

Б) Педагог ведет себя с подростками вежливо, уважительно.

В) Персонализированное поощрение за продуктивную работу.

Г) Персонализированное ободрение, поддержка при столкновении с трудностями в работе.

5. Демонстрация классным руководителем воспитательных технологий и методов формирования толерантной среды в классном коллективе

5.1. Управление коллективно творческим делом

А) Соблюдение педагогом технологической цепочки метода: коллективное планирование; коллективная подготовка; проведение дела, где все члены группы становятся его участниками; коллективный анализ.

Б) Содержание игровых методик соответствует принципам толерантности (разнообразие украшает мир; конструктивная модель поведения в конфликте; социальная ответственность за собственный выбор).

В) Соблюдение принципов организации коллективной деятельности: игра; состязательность; импровизация.

Г) Процесс подготовки КТД носит характер субъективного творчества, а не опирается на готовый "чужой" сценарий.

5.2. Проектирование и управление ролевой игрой:

А) Наличие общей цели у всего коллектива.

Б) Многоальтернативность решений.

В) Наличие правил, обязательных для выполнения всеми игроками.

Г) Наличие ролей, которые имеют:

- ◆ функционал;
- ◆ количество и качество взаимосвязей с другими ролями;
- ◆ степень занятости в игре.

5.3. Проектирование и управление деловой игрой:

А) Наличие проблемы.

Б) Закрепление за каждым участником игры определенной позиции, закрепленной в инструкции, где описаны нормы поведения.

В) Работа в малых группах, обсуждение проблемы.

Г) Выработка общей позиции в соответствии с инструкцией путем достижения соглашения.

6. Управление процессом рефлексии ценностных смыслов и поступков

6.1. Соблюдение принципов организации оценки (самооценки) деятельности подростков:

А) Оценивание деятельности подростка начинается с самооценочного суждения, а не с оценки педагога.

Б) Подростку предлагается оценивать отдельные аспекты своих усилий, дифференцировать оценки. Оценка не должна носить обобщающего характера.

В) Самооценка подростка соотносится с оценкой классного руководителя лишь там, где есть объективные критерии оценки, равно обязательные и для учителя, и для ученика.

Г) Оценке подвергаются только качества, имеющие однозначные образцы-эталоны. Каждый человек, имея право на собственное мнение, должен уважать мнение другого, не навязывать своего мнения или мнения большинства; миссия педагога – знакомить подростков с мнениями других, оказывая организационную помощь.

Ключ для определения уровня сформированности профессиональных компетенций классного руководителя

Наименование педагогических компетентностей (способностей) по формированию толерантной среды подростков	№ индикаторов каждой педагогической компетентности	Полное (слева) и минимальное (справа) количество индикаторов по каждой компетентности
1. Сформированность у педагога навыков конструктивного общения, демонстрирующего гуманное отношение к окружающим людям	1.1	а,б,в,г - а,б,в
	1.2	а,б,в,г - а,в
	1.3	а,б,в,г - а,в
	1.4	а,б,в,г - в,г
	1.5	а,б,в,г - любые три
	Итого:	20 - 12
2. Управление развитием классного коллектива	2.1	а,б,в,г - любые два
	2.2	один (в зависимости от этапа развития) - один
	2.3	а,б,в,г - а, в
	2.4	а,б,в,г - а, б
	Итого:	13 - 7
3. Владение методом диалогического общения	3.1	а,б,в,г - в,г
	3.2	а,б,в,г - в,г
	3.3	а,б,в,г - а,б,в
	Итого:	12 - 7
4. Организация Со-Бытийной деятельности	4.1	а,б,в,г - все четыре
	4.2	а,б,в,г - любые два
	4.3	а,б,в,г - а + 1
	Итого:	12 - 8
5. Демонстрация классным руководителем воспитательных технологий и методов формирования толерантной среды в классном коллективе	5.1	а,б,в,г - все четыре
	5.2	а,б,в,г - г + 1
	5.3	а,б,в,г - б,г
	Итого:	12 - 8
6. Управление процессом рефлексии ценностных смыслов и поступков	6.1	а,б,в,г - а,г +1
	6.2	а,б,в,г - а,г +1
	6.3	а,б,в - любой 1
	Итого:	11 - 7

6.2. Последовательность действий группы в ходе рефлексии:

А) Еще раз сформулировать стоящую перед группой цель.

Б) Вспомнить (выписать) перечень действий членов группы (какие были действия, и в чем они состояли).

В) Вспомнить действия каждого члена группы с указанием (анализом) на то, какие из действий помогли или не помогли достижению цели.

Г) Решить, какие из действий можно продолжать по-прежнему, а какие необходимо изменить.

6.3. Содержание рефлексивного анализа воспитательного мероприятия для понимания подростком собственной индивидуальности:

А) Анализ собственных чувств и эмоций для понимания индивидуального стиля поведения в конфликтной ситуации.

Б) Получение "обратной связи" для понимания собственного социального статуса в группе.

В) Акцент на индивидуальный вклад, на авторство идей

Апробация и экспертиза методики проходили по совмещенной схеме. Экспертами выступали сами классные руководители, участвующие в исследовании. Апробация методики, по мнению экспертов, обеспечивает глубокую проработанность оценки уровня компетентности классных руководителей ($W=0,87$), удобство применения ($W=0,90$), проявление рефлексии и сохранение ее следовых эффектов у пользователей ($W=0,78$).

ЛИТЕРАТУРА

1. Тюков, А.А. Пространство развития поступков как предмет психологии личности // Вестник практической психологии образования. – 2008. – №3(16).
2. Зимняя, И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата современного образования [Э/р] // Интернет-журнал "Эйдос". – 2006. – 5 мая. – Р/д: <http://www.eidos.ru/jornal/2006/0505/htm>.
3. Диагностика успешности учителя: Сборник методических материалов для директоров и заместителей директоров учебных заведений. – М.: Центр "Педагогический поиск", 2001. – 160с.

© Е.Г. Вдовина, (vdovele@yandex.ru), Журнал «Современная наука: Актуальные проблемы теории и практики»

ПРИ ПОДДЕРЖКЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА 

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ФОРУМ
**ЭКОЛОГИЯ
БОЛЬШОГО ГОРОДА**
САНКТ-ПЕТЕРБУРГ, ЛЕНЭКСПО, павильон 7
20-23 МАРТА 2012



ОРГАНИЗАТОР
EXPOFORUM
КОНГРЕССНО-ВЫСТАВОЧНЫЙ ЦЕНТР
2012 / 2013 / 

ГЕНЕРАЛЬНЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ПАРТНЕРЫ
   **ЭКОЛОГИЯ**
ТЯЖЕЛЫЕ МЕТОДЫ ПРОИЗВОДСТВА
ОТХОДЫ **ПРОИЗВОДСТВА**
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ АГЕНДА

ГЕНЕРАЛЬНЫЙ МЕДИА-ПАРТНЕР
 **РИА НОВОСТИ**

www.infoeco.ru +7 812 240 4040 (многоканальный) www.ecology.expoforum.ru