

**НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ЦЕНТР
ПРОФТЕХОСВІТИ В ЧЕРНІГІВСЬКІЙ
ОБЛАСТІ**

***Моделювання та
оновлення системи
управління за виховним
процесом у ПТНЗ***

(ДЛЯ ЗАСТУПНИКІВ ДИРЕКТОРА З НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНОЇ РОБОТИ)

2012 РІК

Модель виховної роботи може складатися з **чотирьох** взаємопов'язаних і взаємозумовлених **компонентів**.

Мотиваційно-цільовий компонент ґрунтується на концептуальній основі виховної роботи в закладі, що в свою чергу, *визначає мету й основні завдання для її досягнення*.

Фундаментально-організуючим елементом діяльності педагогічного колективу може виступати людиноцентризм, заснований на сприйнятті учня таким, яким він є, з усіма його унікальними і неповторними якостями, особистими інтересами і потребами.

Мета виховної роботи навчального закладу може бути визначена так: забезпечити сприятливі умови для трудового, фізичного, психічного, інтелектуального, соціального ставлення учнів, досягнення ними рівня освідченості, що відповідає ступеню навчання та державними вимогам, потенційним індивідуальним можливостям з урахуванням особистісних інтересів і схильностей, стимулювати творчу активність учнів і сприяти їхній максимальній самореалізації в різних видах навчально-виховної діяльності.

Організаційно-змістовний компонент включає в себе, по-перше, механізм організації виховної роботи, в тому числі – з позиції управління. По-друге, передбачає реалізацію її завдань для досягнення визначеної мети за певними тематичними напрямками виховання:

- національне;
- правове;
- екологічне;
- тощо.

Громадське виховання учнів стосується майже всіх напрямів роботи навчального закладу: патріотичне, правове, родинне..

Кожний напрям відбивається в річному плані роботи навчального закладу в доступному обсязі, відповідає визначеним і чітко окресленим завданням на поточний період, акцентується з позицій свого пріоритету в той чи інший період навчального року.

Організаційно-технологічний компонент перебуває в нерозривному взаємозв'язку з організаційно-змістовним. Його призначення забезпечити оптимальними методами, формами виховної роботи заходи, тієї чи іншої проблемно-тематичної спрямованості з урахуванням нових тенденцій і технологічних пріоритетів у загальній педагогіці сучасності.

Німецький мислитель Вільгельм Гумбольдт зауважував, що обставини, за яких протікає життя, впливають на людину більше, ніж виховання. Нинішня суспільна ситуація не дає підстав для соціального оптимізму та довіри до суспільства. Тому педагоги сьогодні практично позбавлені можливості використовувати найбільш універсальний та ефективний метод виховання – власне життя в демократичному суспільстві. Надто мало прикладів із реального сьогодення можна навести як доказ проголошених демократичних цінностей.

Обраний той чи інший метод обумовлює конкретну форму роботи, яка обирається в тому чи іншому випадку. Ранжовані форми виховної роботи, класифіковані за різними показниками в основі, констатують факт їхнього різноманіття у виховній системі навчального закладу.

№ з/п	Форми виховної роботи
1	За видом діяльності: — Ігрові (спортивні змагання, вікторини, ділові ігри тощо); — Комунікативні (дискусії, диспути, форуми, конференції, години спілкування тощо); — Трудові (чергування, доглядання за ділянкою, виготовлення сувенірів, подарунків тощо); — Навчальні (олімпіади, інтелектуальні турніри та конкурси, лекторії тощо)
2	За перспективою: — Близькі (до двох тижнів); — Тривалі або середні (до двох місяців); — Пролонговані або віддалені (від двох місяців і більше)
3	За якісним складом і кількістю об'єктів (суб'єктів) роботи: — Індивідуальні форми (доручення, творчі завдання, індивідуальні бесіди тощо); — Групові (гуртки, студії, походи тощо); — Колективні (екскурсії, культпоходи, виховні години тощо); — Масові (тематичні вечори, предметні тижні, конкурси, виставки, фестивалі тощо)
4	За часом та ступенем тривалості: — Одноразові заходи (зустріч-бесіда, акція, тематичне свято, інші); — Пролонговані, постійно діючі (лекторії з певної тематики, тренінги, семінари тощо);
5	За кількістю і місцем проведення: — Стаціонарні одноразові та багаторазові (в постійній аудиторії навчального закладу, у тренінг-кімнаті тощо); — Пересувні (одноразово в різних приміщеннях); — Циклічні (багаторазові в різних приміщеннях закладу); — Виїзні (за межами навчального закладу – одноразово та багаторазово, — в постійному місці – приміром, на базі навчального закладу-партнера; в різних місцях)
6	За умовами здійснення: — Екстрені (індивідуальне спілкування, заохочувальне висловлення тощо); — Оперативні (зустріч-бесіда, лінійка тощо); — Звичайні (навіювання, переконання тощо)
7	За характером комунікації: — Усні (бесіда, діалог, настанова, спонукання тощо); — Письмові (запис у щоденнику, характеристика, оголошення тощо); — Інтернет-зв'язок (листування, спілкування в режимі чату тощо)
8	За будовою: — Прості (бесіда, дискусія, диспут, вікторина, круглий стіл тощо); — Складні (свято за окремим сценарієм, рольова гра – тренінг, інші види складних творчих ігор, фестиваль, ярмарок тощо)

Конфлікти – дуже давнє явище суспільства в цілому і кожної людини окремо. Водночас варто розуміти, що конфлікти – обов'язкова частина життя, конфлікт – це нормально. Усі люди різні, і відмінності сприймати дуже важко. Від того, які взаємини порушуються або ускладнюються, розрізняють два види конфліктів у проектах:

Вертикальні – між керівником і учасниками в команді;

Горизонтальні – між учасниками команди.

Найбільш небезпечними для колективу є виробничо-організаційні деструктивні конфлікти, стихійно виникаючі або свідомо спровоковані.

Фахівці з конфліктології вважають найкращим підходом гнучкість керівника в застосуванні тієї чи іншої стратегії. Треба вміти вибрати таку стратегію, яка буде найкращою за цих обставин.

Діагностично-прогностичний компонент передбачає безперервний моніторинг стану виховної роботи в закладі (збір та обробку інформації з різних напрямків, в тому числі щодо результативності відносно реалізації спланованих завдань на досягнення мети). На підставі цього, в свою чергу, забезпечується прогноз розвитку виховної системи, корекція спланованих заходів, проектування подальшої діяльності з різних напрямків виховної роботи для досягнення оптимального загального результату.

Так, наприклад, це можуть бути показники «кількість/якість» з різних аспектів виховної діяльності. Найчастіше це зайнятість учнів в гуртках та секціях

Сфера зайнятості учнів	2011-2012 н.р. %		
Гуртки при навчальному закладі			
Гуртки поза межами навчального закладу			
Музичні школи			

Оцінювання якості виховної діяльності

Підвищений інтерес до проблем, пов'язаних з оцінюванням якості виховної діяльності, пояснюється багатьма причинами, але здебільшого - запровадженням державного стандарту в кожній галузі, необхідністю визначення у зв'язку з цим рівня та якості підготовки учнів та їх узгодження з єдиними обов'язковими для всіх вимогами цього стандарту.

Розуміючи під якістю виховної діяльності результати, в яких відображено досягнутий рівень мети та виконання завдань виховання, динаміку особистісного розвитку учня, рівень його особистих зусиль, зміни професійної компетентності педагога та його ставлення до роботи й вихованців, упровадження й використання сучасних педагогічних технологій, вважається, що спільними показниками якості виховної діяльності навчального закладу можуть бути рівні:

- виховного процесу як результату педагогічної діяльності;
- вихованості, особистісних рис і здібностей учнів;
- правового, кадрового, науково-методичного, матеріально-технічного, фінансового забезпечення процесу виховання;
- професійної компетентності та готовності педагогів до виховної діяльності.

Важливість моніторингу якості виховної діяльності пояснюється тим, що це виключно складна методологічна проблема. Адже йдеться про характеристики, які через свою природу не можуть повністю виразитись у цифрах і формулах.

Саме до таких характеристик можна віднести складові педагогічної культури вчителя (наукова ерудиція; загальна ерудиція; педагогічна майстерність; прагнення до самовдосконалення; культура спілкування; культура мовлення; педагогічна етика; духовне багатство), педагогічні здібності (дидактичні; організаторські; комунікативні; перцептивні; сугестивні; науково-пізнавальні; емоційна стійкість; спостережливість і педагогічний оптимізм; експресивні; передбачати, проектувати особистість); складові педагогічного такту: психолого-педагогічна грамотність; педагогічна винахідливість; ініціативність та осмисленість дій; довіра та повага; спостережливість та уважність; уміння передбачати; уміння все бачити, але не все «помічати»; витримка та самовладання; педагогічна кмітливість; емоційна культура; вимогливість і доброзичливість; чуйність і милосердя.

Об'єктами моніторингу у виховному середовищі можуть бути його складові, структура, позитивні та негативні впливи на учнів різних суб'єктів виховного процесу, застосування засобів мінімізації негативних впливів, вироблення стратегії й тактики спільних дій навчального закладу, сім'ї, громадських організацій, органів місцевого самоврядування, спрямованих на активізацію та оптимізацію навчально-виховного процесу, пошук новітніх педагогічних технологій, на визначення порогових рівнів інтеграції виховного та соціального середовища.

Загальна структура організації та проведення будь-якого моніторингового дослідження незалежно від рівня узагальнення результатів є досить сталою, що й забезпечує можливість отримання об'єктивної та надійної управлінської інформації.

ПОНЯТІЙНИЙ СЛОВНИК

1. **Кваліметрія** – наука про методи кількісної оцінки якості продукції.
2. **Компетентність** – якість, яка означає силу і впевненість, що виходить із почуття власної успішності й корисності.
3. **Компетентний** – який має достатні знання в якій-небудь галузі; тямущий.

4. Компетенція – добра обізнаність із чим-небудь, коло повноважень якої-небудь організації, установи або особи.
5. Педагогічний моніторинг – система відбору, обробки, аналізу, зберігання інформації про діяльність педагогічної системи в конкретному напрямку, що забезпечує безперервне тривале відстеження її стану, наступну корекцію навчально-виховного процесу та прогнозування розвитку освітньої системи. Основний зміст його полягає в одержанні інформації про стан освіти з метою прийняття управлінських рішень щодо переведення її на якісно новий рівень.

Функції моніторингу

- інформаційна (створення вірогідного масиву інформації);
- діагностична (фіксування реального стану);
- прогнозуюча (виявлення стратегії і тактики в навчальному закладі);
- управлінська (вплив на мету, зміст і методи управлінської діяльності);
- педагогічна (створення цілісності процесу навчання, виховання та розвитку учнів).

Етапи моніторингу

Нормативно-установчий. Передбачає визначення мети і завдань моніторингу, критеріїв, вибір діагностичних методик для з'ясування реальних досягнень.

Аналітико-діагностичний. Передбачає збір інформації, кількісну та якісну характеристику отриманих результатів, встановлення педагогічного діагнозу.

Прогнозуючий. Передбачає прогнозування подальших тенденцій розвитку об'єкта дослідження, розробку плану педагогічно-корекційних дій.

Підсумково-діагностичний. Передбачає оцінювання стану об'єктів моніторингу, побудову висновків.

Алгоритм проведення моніторингу

- визначення мети та об'єкта моніторингу;
- визначення критеріїв, на підставі яких буде здійснюватися визначення стану об'єкта;
- збір інформації про стан та розвиток об'єкта моніторингу;
- обробка інформації;

- систематизація інформації;
- аналіз інформаційних даних;
- висновки;
- прийняття управлінських рішень;
- розробка рекомендацій.

Огляд-конкурс на кращу навчальну групу

На жаль, учасникам моніторингових програм доводиться самостійно вибирати напрями моніторингових досліджень, розробляти критерії та показники, опрацьовувати й аналізувати отриману інформацію та ухвалювати управлінські рішення. Мабуть, ми всі в той чи інший спосіб проводимо моніторингові дослідження. Так, наприклад, проведення огляду-конкурс на кращу навчальну групу.

На першому етапі роботи була визначена мета конкурсу. Навіщо цей конкурс? Що він зможе змінити? Систематичний збір, обробка й одержання постійної необхідної інформації, яка об'єктивно відображає дійсний стан, що є важливою умовою вдосконалення навчально-виховного процесу та управління; пропаганда досягнень учнів і педагогів. Тому спроектований огляд-конкурс заплановано проводити з окресленою метою.

Наступним завданням було визначення об'єкта: у конкурсі беруть участь усі колективи груп на чолі з класними керівниками та майстрами виробничого навчання.

Найбільш складною роботою на першому етапі є визначення напрямів і відбір критеріїв, адже хотілось охопити всі напрями навчально-виховного процесу та розробити об'єктивно працюючі критерії. Було визначено напрями та розроблено критерії та оціночні листи:

- 1) *Успішність.*
- 2) *Участь і перемога в олімпіадах.*
- 3) *Організація самоврядування та стан правопорядку в навчальній групі.*
- 4) *Участь і перемога в загальноучилищних чи обласних поурочних заходах.*
- 5) *Діяльність класного керівника та майстра виробничого навчання.*

Далі розпочалась практична частина роботи. Був оголошений наказ по училищу про проведення конкурсу, усі учасники конкурсу були ознайомлені з положенням та отримали документи про конкурс. І розпочалась копітка робота зі збирання інформації. На цьому етапі роботи кожний учасник моніторингу повинен конкретно знати, що і на якому етапі він має робити. Організація як одна з базових управлінських дій передбачає розробку системи певних заходів з різними категоріями учасників навчально-виховного процесу, побудову організаційного механізму впровадження моніторингу, розподіл повноважень між учасниками моніторингових процедур. В училищі велика робота проводиться практичним психологом: спостереження, анкетування, тестування - це її заслуга. Також збором інформації, точніше, її представленням, займаються керівники гуртків, заступник директора з навчальної роботи. Такі напрями моніторингу, як успішність, участь в олімпіадах, - частина роботи заступника директора з навчальної роботи. Участь і перемога в загальноучилищних та обласних позаурочних заходах - робота керівників гуртків і заступника директора.

Кожний проведений захід аналізується, фіксуються учасники та їх роль у проведенні заходу і згідно з критеріями конкурсу підбиваються проміжні підсумки, які заносяться до оціночних листів, з якими можна ознайомитись *на дошці «День за днем»*, - це вже третій аналітичний етап роботи.

Цей етап не може обійтись без аналізу й висновків. Планується та проводиться узагальнення інформації по семестрах.

Результати моніторингу за звітний період показують: зросла кількість педагогічних працівників, які беруть участь в експериментальній роботі. Покращилась методична робота; почало впроваджуватись самоврядування; збільшилась кількість учнів, які займаються спортом і в гуртках художньої самодіяльності; почало розвиватись волонтерство.

Робляться висновки і планується розробка рекомендацій з покращення навчально-виховної роботи. Наприклад, однією з рекомендацій буде запропоновано при плануванні виховної роботи в окремих групах звернути увагу на принцип системності у плануванні (конкретніше визначити цілі, принципи, зміст, форми та способи організації спільної діяльності, спілкування та стосунків), в інших групах - урахувати при плануванні інтереси та потреби всіх членів учнівського колективу.

Відстеження процесів та явищ, що відбуваються в реальній практиці, дає можливість орієнтуватись у потоці інформації, оперативно приймати виважене управлінське рішення, координувати зусилля всіх членів колективу, прогнозувати розвиток закладу освіти на перспективу. Матеріали широко використовуються при підготовці та проведенні педрад, нарад, семінарів, батьківських зборів.

Підбиваючи підсумки, хочеться сказати, що нині, на нашу думку, особливо актуальним є фундаментальне методологічне положення видатного українського психолога Г. Костюка про те, що виховувати означає проектувати поступове становлення якостей особистості й керувати здійсненням накреслених проектів. А одержання постійної інформації, яка об'єктивно відображає дійсний стан справ у навчальному закладі, є важливою умовою вдосконалення навчально-виховного процесу та управлінської діяльності керівників закладу освіти.

Положення про організацію училищного огляду-конкурсу на кращу навчальну групу року «Разом у майбутнє» може бути таким.

1. Загальні положення

Огляд-конкурс на кращу навчальну групу року «Разом у майбутнє» проводиться адміністрацією з жовтня по травень кожного навчального року.

2. Мета й завдання огляду-конкурсу

Училищний огляд-конкурс проводиться з метою:

удосконалення системи роботи з виховання свідомого громадянина, творчої особистості, набуття молоддю соціального досвіду, культури взаємовідносин;

виявити кращий досвід життєдіяльності та творчі досягнення в навчальних групах;

створення комфортних умов для кожного учня, допомога розкриттю їх творчої індивідуальності;

підвищення рівня організації навчально-виховного процесу та активізації виховної роботи;

підвищення рівня професійної майстерності компетентності педагогічних працівників;

удосконалення педпрацівниками методичного забезпечення виховного процесу;

аналіз змісту виховної роботи в навчальних групах;
моніторинг стану та результативності виховної роботи.

3. Учасники конкурсу

У конкурсі беруть участь усі колективи учнівських груп на чолі з класними керівниками та майстрами виробничого навчання.

4. Оргкомітет і журі конкурсу

Оргкомітет і журі є робочим органом конкурсу.

Оргкомітет і журі конкурсу створюються на підставі наказу директора навчального закладу з числа адміністрації училища, педпрацівників і психолога, органів учнівського самоврядування.

5. Критерії оцінювання огляду-конкурсу:

5.1. Успішність учнів (I семестр - 10 балів; II семестр - 10 балів) відмінна успішність - плюс 2 бали за кожного учня, незадовільна успішність - мінус 2 бали за кожного учня тощо.

5.2. Учнівські олімпіади.

5.2.1. Участь в олімпіадах - 2 бали за участь одного учня.

5.2.2. Перемога в олімпіадах:

училищні змагання: I місце - 5 балів; II місце - 4 бали; III місце - 3 бали;

обласні змагання: I місце - 10 балів; II місце - 9 балів; III місце - 8 балів і т. д.

за оціночним листом.

5.3. Організація самоврядування в навчальній групі.

5.3.1. Організація самоврядування у групі - 15 балів:

участь усіх членів учнівського колективу в управлінських функціях - 0-3 бали;

прийняття загальних цілей колективу - 0-3 бали;

рішення організаційних задач - 0-2 бали;

підбиття підсумків роботи - 0-2 бали;

визначення та робота постійнодіючих комісій - 0-5 балів і т. д. (за оціночним листом).

5.4. Стан правопорядку в навчальній групі.

5.4.1. Правопорушення учнів (на обліку в училищі та міліції) - мінус 3 бали за одне правопорушення.

5.4.2. Пропуски занять учнями без поважних причин - мінус 2 бали за один прогул; відсутність прогулів - плюс 10 балів і т. д. за (оціночним листом).

5.5. Загальноучилищні та обласні позакласні заходи.

5.5.1. Участь учнів в позаурочних заходах - 0-5 балів за участь одного учня

5.5.2. Перемога учнів у конкурсах і спортивних змаганнях (I; II; III місця)

училищні змагання: I місце - 5 балів; II місце - 4 бали; III місце - 3 бали;

обласні змагання: I місце - 10 балів; II місце - 9 балів; III місце - 8 балів і т. д.

(за оціночним листом).

6. Професіоналізм, педагогічна майстерність у роботі класного керівника та майстра виробничого навчання, методичне забезпечення навчально-виховного процесу в навчальній групі - 60 балів у тому числі.

6.1. Проведення відкритих виховних годин - 0-12 балів, у тому числі:

наявність та якісний рівень розробки відкритої виховної години - 0-4 балів;
методично обґрунтоване визначення теми та мети проведення виховної години - 0-2 бали;

повнота розкриття теми - 0-2 бали;

практична спрямованість інформації - 0-2 бали;

новизна, сучасність, актуальність інформації - 0-2 бали.

6.2. Наявність і стан плануючої обліково-звітної документації - 0-15 балів, у тому числі:

план виховної роботи в навчальній групі на поточний місяць - 0-2 бали;

особові справи учнів - 0-2 бали;

щоденник педагогічних спостережень - 0-2 бали;

творчий підхід до планування виховної роботи в навчальній групі - 0-2 балів;

відповідальність змісту виховної роботи вимогам нормативних документів - 0-2 бали;

використання різноманітних і сучасних форм, методів виховної роботи та стан роботи з їх оновлення - 0-5 балів.

6.3. Стан інформаційно-методичного забезпечення виховної роботи в навчальній групі й динаміка його розвитку - 0-10 балів, у тому числі:

наявність особистої добірки нормативних документів з питань організації виховної роботи - 0-1,5 бали;

наявність комплекту методичних матеріалів (пакета, папки, тематичної добірки) з питань організації виховної роботи в навчальній групі відповідно до структури виховної роботи з групою - 0-1,5 бали;

наявність авторських методичних та інформаційних матеріалів відповідно до структури виховної роботи з групою - 0-3 бали;

системний характер інформаційно-методичного забезпечення виховної роботи - 0-2 бали;

наявність позитивної динаміки розвитку інформаційно-методичного забезпечення виховної роботи в учнівській групі - 0-2 бали.

6.4. Стан упровадження передового досвіду в організацію виховної роботи в учнівській групі - 0-5 балів.

6.5. Наявність інноваційних підходів в організації виховної роботи в учнівській групі та їх відображення в різних видах супровідних документів і матеріалів - 0-5 балів.

7. Особиста участь класного керівника чи майстра виробничого навчання в загальноучилищних та обласних заходах - 10 балів.

8. Визначення переможців і заохочення.

За результатами училищного огляду-конкурсу на кращу групу року «Разом у майбутнє» журі визначає одного переможця та чотирьох лауреатів.

Переможець визначається за кращі сумарні показники критеріїв оцінювання. Групі присвоюється звання «Краща група року», нагороджується почесною грамотою. Учням і педпрацівникам кращої групи призначається матеріальне заохочення.

Лауреати училищного огляду-конкурсу визначаються за номінаціями (напрямами) згідно з критеріями оцінювання:

- за високі показники в навчанні, активну та результативну участь в олімпіадах групі присвоюється звання «Найбільш інтелектуальна група року»;
- за високі показники з виробничого навчання, участь у конкурсах професійної майстерності групі присвоюється звання «Кращі фахівці своєї справи»;
- за активну участь у житті училища та групи присвоюється звання «Найбільш активна група року»;
- за активну участь і масовість у спортивних змаганнях присвоюється звання «Найбільш спортивна група року».

На думку вчених, *ефективність виховного процесу* - це порівняння отриманих результатів з цілями і досягненнями у виховній практиці. Основними критеріями ефективності виховного процесу є такі:

- розвиток індивідуально-психологічних особливостей дитини;
- сформованість колективу;
- задоволеність учнів, учителів та батьків процесом та результатами виховання.

Ми розуміємо, що не все можна виміряти та побачити за допомогою тестів та різноманітних опитувальників, однак «хто володіє інформацією, той володіє світом».

Основні вимоги щодо вивчення ефективності виховного процесу такі:

- особистість учня - мета, суб'єкт і результат виховного процесу;
- основне призначення виховання — розвивальний вплив на особистість, тому діагностування змін в особистісному розвитку учня є найкращим свідченням ефективності виховного процесу;
- при виборі методик діагностики виховного процесу необхідно застосовувати системний підхід;
- в основі діагностики ефективності виховного процесу має бути постійне, а не разове виявлення змін у розвитку учня;
- якість дослідження ефективності виховної роботи залежить від тих діагностик, які використовуються педагогами: вони мають бути доступними, зрозумілими, не занадто об'ємними, водночас використання лише експрес-методик знижує якість отриманої інформації;
- процес вивчення ефективності виховної роботи не повинен завдавати шкоди досліджуванним, а його результати не можуть бути засобами адміністративного тиску на педагогів, батьків та учнів;
- процес вивчення ефективності виховної роботи має базуватися на етичних та моральних нормах: недопустиме публічне оголошення без згоди опитуваних результатів діагностики, які можуть принизити їхню гідність.

Найскладніше питання у діагностиці ефективності виховного процесу — це інтерпретація результатів.

Задля уникнення суб'єктивності в оцінюванні, варто створити групу із 4—5 осіб, в яку входили б психолог, соціальний педагог, заступник директора з виховної роботи, керівник методичної комісії класних керівників, викладачі, вихователі. Обговорення результатів у загальному вигляді доречно провести на засіданні педради та у коректній формі поінформувати учнів та батьків.

Діагностичні дослідження доречно провести двічі у навчальному році (протягом листопада та травня), з метою порівняння отриманих результатів.

ОСНОВНІ ЕТАПИ ПРОВЕДЕННЯ МОНІТОРИНГОВОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

I етап. Визначення мети та планування дослідження

1. Визначення мети та завдань дослідження.
2. Визначення об'єкта дослідження.
3. Розрахунок та формування вибірки.
4. Побудова графіку дослідження:
 - визначення термінів і процедур дослідження;
 - підбір та підготовка (навчання) координаторів дослідження.
5. Визначення критеріїв та показників оцінювання.
6. Вибір методів дослідження.

II етап. Розробка інструментарію

1. Розробка тестів та їх апробація, одержання стандартизованого тесту
2. Розробка анкет та їх апробація.
3. Підготовка інструктивно-методичних матеріалів для координаторів дослідження всіх рівнів, учасників дослідження.
4. Вибір статистичних і математичних методів обробки та обрахунку одержаних результатів дослідження.

III етап. Проведення дослідження

1. Пілотне дослідження (підготовка учасників, проведення інструктажу).
2. Основне дослідження.

IV етап. Збір та обробка результатів

V етап. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження

1. Узагальнення статистичної інформації.
2. Виявлення факторів впливу.
3. Підготовка рекомендацій щодо корекційної роботи, усунення негативних факторів, формування освітньої політики тощо.

Оцінка рівня розвитку окремих групових якостей проводиться за п'ятибальною системою: 5 ставиться тоді, коли якість дуже сильна й постійно проявляється, 4 — проявляється постійно, але не так сильно, 3 — не дуже проявляється, 2 — проявляється протилежна, негативна якість, 1 — сильно проявляється протилежна, негативна якість.

Хрестиком позначити оцінку навпроти відповідного бала і вписати навпроти кожного судження прізвища тих учнів, які помітно впливають на цю властивість групи.

Напрямок активності

1. Група активна, повна творчої енергії	5	4	3	2	1	1. Група інертна, пасивна
2. Група над усе ставить позитивні духовні запити (мистецтво, література, навчання, удосконалення в професії)	5	4	3	2	1	2. Група над усе ставить примітивні матеріальні блага гроші, розваги й т. ін.
3. У всіх справах група ставить перед собою	5	4	3	2	1	3. Групу вирізняють суспільно шкідливі, асоціальні цілі

суспільно корисні цілі						
4. Групу об'єднує одна спільна мета діяльності, а не просто подібні цілі кожного члена групи окремо	5	4	3	2	1	4. У групі об'єдналися люди, у яких лише подібні деякі цілі, але немає спільної мети
5. У групі найбільше поважають колективістів, що роблять усе заради інших	5	4	3	2	1	5. Популярні члени групи — егоїсти, які працюють лише для себе
6. Члени групи прагнуть постійно с піл купати ся один з одним	5	4	3	2	1	6. У членів групи немає прагнення постійно спілкуватися один з одним
7. Група прагне спілкуватися й співпрацювати з членами інших груп	5	4	3	2	1	7. У групі простежується прагнення відокремитися, ізолюватися від інших груп
8. Група вирізняється стійкими інтересами	5	4	3	2	1	8. Група вирізняється швидкою зміною інтересів
9. Група постійно реалізує свої інтереси на ділі	5	4	3	2	1	9. Група пасивна. Цікавлячись чимось, не прагне це здійснити на ділі
10. Актив, ядро групи спрямовує її на суспільно корисні справи	5	4	3	2	1	10. Актив спрямовує групу на антигромадські справи
11. У групі справедливо ставляться до всіх членів, прагнуть підтримати слабких у спільній діяльності, кожен відчувається захищеним	5	4	3	2	1	11. Група помітно ділиться на «привілейованих» і «знехтуваних», у ній зневажливо ставляться до слабкого

Організованість

1. У групі розумно, доброзичливо вирішуються питання взаємодопомоги	5	4	3	2	1	1. При вирішенні групового завдання необхідність взаємопідпорядкування викликає протидію й навіть конфлікти
2. Група може самостійно обрати собі організаторів з різних видів діяльності	5	4	3	2	1	2. Група не може самостійно, без допомоги старших вирішити питання про вибір організаторів або проводить вибори несерйозно, за принципом «кого-небудь, тільки не мене»

3. Члени групи взаємодіють у тому напрямі, який приносить успіх усій групі загалом	5	4	3	2	1	3. Більшість членів групи орієнтуються на себе й роблять те, що їм зручно й вигідно
4. Важкі умови, ситуація небезпеки, несподівані сильні впливи ще більше здружують групу	5	4	3	2	1	4. У цих умовах відбувається неузгодженість групи, аж до її повного розпаду
5. Невдача в досягненні групової мети спричинює ще більшу єдність і згуртованість групи	5	4	3	2	1	5. Невдача в досягненні групової мети розслаблює групу аж до її повної відмови від реалізації поставленої мети
6. Група постійно й стійко підтримує зв'язок і здійснює взаємодію з іншими групами	5	4	3	2	1	6. Група прагне ізолюватися від інших груп, протидіє контактам з ними
7. Група доброзичливо ставиться до нових членів, намагається допомогти освоїтися й «прижитися», влитися у своє середовище	5	4	3	2	1	7. Група вороже ставиться до нових членів, протидіє входженню їх у нове для них середовище
8. Група легко, вільно, ШВИДКО, з ВИСОКОЮ результативністю погоджує свої дії	5	4	3	2	1	8. Група здатна до узгодження своїх дій
9. Група представляє стійке єдине ціле. Наявні в групі окремі угруповання (наприклад, за симпатіями) активно взаємодіють один з одним, підтримуючи групову єдність	5	4	3	2	1	9. Група не представляє єдиного цілого, розпадається на окремі угруповання, які ворогують ОДИН З ОДНИМ
10. Члени групи активно прагнуть зберегти групу як єдине ціле. Група наполегливо протидіє спробам розформування	5	4	3	2	1	10. До збереження групи її члени ставляться байдуже. Група легко піддається розформуванню або навіть сприяє йому
11. Група має гарних, здібних організаторів, що є її авторитетними й повноважними представниками	5	4	3	2	1	11. Група не має гарних, здібних організаторів

Інтелектуальна комунікативність

1. Група має чітку єдину позицію щодо можливостей її організаторів	5	4	3	2	1	1. Група не має єдиної думки щодо можливостей своїх організаторів. Думка групи про її організаторів суперечлива
2. Всі члени групи прислухаються до думки своїх товаришів і знаходять спільну позицію	5	4	3	2	1	2. Члени групи не прислухаються до думки своїх товаришів, точки зору дуже суперечливі
3. Члени групи добре й постійно інформовані про все, що стосується групи: її завдання, внутрішньогрупові стосунки, місце серед інших груп, результати її діяльності й т. ін.	5	4	3	2	1	3. У групі не знають про її завдання, внутрішньогрупові стосунки, її місце серед інших груп, результати її діяльності й т. ін.
4. Група легко знаходить спільну мову, взаєморозуміння при вирішенні групових завдань	5	4	3	2	1	4. У групі немає взаєморозуміння при вирішенні спільних завдань

5. Під час обговорення актуальних питань, що стосуються групи й поведінки окремих її членів, група активно прагне досягти єдиної думки й знаходить одностайне рішення	5	4	3	2	1	5. Група не здатна прийти до єдиної думки під час обговорення питань, що стосуються як групи загалом, так і окремих її членів
6. У мінливих життєвих ситуаціях група ШВИДКО ОЦІНЮЄ ЗМІНИ, виробляє нову гро-мадську думку	5	4	3	2	1	6. Група не здатна оцінювати обстановку, що змінилася, сліпо слідує звичкам, сформованим судженням
7. При оцінці фактів і подій навколишнього життя в групі існує стійка єдність суджень	5	4	3	2	1	7. Для групи характерні протилежні судження й оцінки фактів, подій
8. Група має єдину й чітку думку про свої можливості, переваги й недоліки	5	4	3	2	1	8. У групі мають місце суперечливі думки про свої можливості й недоліки
9. Група правильно, одностайно оцінює своє місце серед інших груп	5	4	3	2	1	9. Група неправильно й суперечливо оцінює своє місце серед інших груп

10. Критичні зауваження з боку членів групи сприймаються доброзичливо й сприяють створенню єдиної групової думки	5	4	3	2	1	10. Критичні зауваження з боку одних членів групи сприймаються іншими її членами вороже й сприяють розпаду групової думки
11. Критичні зауваження ззовні групи сприймаються доброзичливо, самокритично й формують прагнення до осмислення й виправлення недоліків	5	4	3	2	1	11. Критичні зауваження ззовні сприймаються групою вороже й викликають прагнення до відсічі, наполягання на недоліках, групову впертість

Обробка й інтерпретація результатів

Кількісна оцінка проводиться на основі зіставлення загальної суми за всіма інтегративними властивостями з такою шкалою вимірювання рівня розвитку колективу:

<i>Рівні розвитку колективу</i>	<i>Сума балів за всіма якостями</i>
Високий розвиток	180–220
Гарний розвиток	140–179
Середній розвиток	100–139
Недостатній розвиток	60–99

Інтегративність групи веде до узгодженості актів поведінки й діяльності членів групи. Колектив — це система інтегративних і диференціальних ознак. Відмінність колективу від дифузійної групи полягає в якісній своєрідності міжособистісних відносин і взаємодії, а також у рівні розвитку таких характеристик, як спрямованість, організованість, інтелектуальна комунікативність, психологічний клімат, які й утворюють структуру колективу.

Спрямованість — це зміст тих цілей, інтересів і моральних цінностей класу, навколо яких об'єднується більшість його членів. До спрямованості належить також готовність класу надавати допомогу іншим класам і вступати в співпрацю з ними, готовність поступитися своїми інтересами заради інтересів усієї школи (у протилежному випадку класу властивий «груповий егоїзм»).

Організованість — здатність класу до самоврядування, уміння самостійно організуватися у важких або непередбачених ситуаціях, узгоджено висувати лідерів-організаторів, уміння підкорятися вимогам своїх товаришів (лідерів). Здібних лідерів вистачає для організації будь-якої справи.

Узгодженість думок і дій, готовність кожного школяра взяти на себе ініціативу й підвищену відповідальність.

Правильне орієнтування кожного школяра в життєдіяльності класу, що означає, як зазначав А. С. Макаренко, «відчувати, у якому місці колективу ти перебуваєш і які твої обов'язки стосовно поведінки з цього випливають».

Інтелектуальна комунікативність — це здатність класу швидко й легко знаходити спільну мову, приходити до спільної думки, встановлювати подібність суджень.

Учні задоволені своєю здатністю розуміти один одного з півслова. Взаєморозуміння тішить їх і дає відчуття комфорту. Група активізує своїх членів,

коли шукає спільне рішення. До думки кожного уважно прислухаються, прагнучи знайти спільну мову й спонукуючи один одного до активного обговорення різних точок зору.

Контроль як функція управління

Те, що ефективність навчально-виховного процесу залежить від здійснення контролю (його кількості, якості, своєчасності, глибини, повноти і об'єктивності), в сучасній науковій педагогічній літературі доведено. Адже саме контроль, як спосіб зворотного зв'язку в управлінській діяльності, дозволяє отримувати інформацію про стан навчально-виховного процесу, його результативність.

Слово „контроль” – французського походження, означає „забезпечення чи перевірку правильності тих чи інших дій в галузі виробництва і управління”. Вітчизняні і зарубіжні вчені поняття „внутрішній контроль” розглядають насамперед, як засіб одержання інформації про стан керованої системи. Щоб управляти навчальним закладом на рівні сучасних вимог, приймати правильне, науково-обґрунтовані рішення, адміністратору потрібна достовірні інформація... Але найбільш корисною є інформація, яку отримують в результаті цілеспрямованих спостережень, продуманої системи контролю, де головне – це зміст контролю, його мета і завдання, а не форма.



ЦИКЛОГРАМА КОНТРОЛЮ ОБ'ЄКТИ ПОСТІЙНОГО КОНТРОЛЮ

До об'єктів постійного контролю належать:

- Виконання Закону України «Про освіту»
- Виконання Закону України «Про професійно-технічну освіту»
- Виконання Закону України «Про мови»
- Дотримання Статуту навчального закладу
- Дотримання Правил внутрішнього трудового розпорядку
- Відвідування навчальних занять учнями

- Збереження учнівського контингенту
- Організація харчування учнів, сиріт та позбавлених батьківського піклування

- Організація роботи з дітьми, які потребують особливої уваги
- Робота з учнями-сиротами, позбавленими батьківського піклування
- Позаурочна зайнятість учнів і їхній розвиток
- Ефективність уроків, реалізація під час їх виховної мети
- Організація індивідуальної роботи з учнями
- Рівень вихованості учнів
- Підвищення кваліфікації педагогів
- Робота з молодими спеціалістами
- Діяльність органів учнівського самоврядування
- Збереження майна
- Зміцнення і використання матеріально-технічної бази
- Стан санітарно-гігієнічного режиму
- Умови роботи та побуту педагогів
- Використання фонду всеобучу
- Дотримання Положення про організацію охорони праці і техніки безпеки
- Естетичне оформлення навчального закладу
- Дотримання здорового психологічного мікроклімату
- Соціальний захист учителів і учнів

Питання, які контролюються раз на чверть року:

- Робота педагогічної ради
- Виконання прийнятих рішень
- Робота методичної комісії класних керівників, творчих груп
- Проведення медичного огляду учнів
- Робота з батьками і громадськістю
- Виконання програми розвитку навчального закладу
- Підбиття підсумків роботи за період

Щомісячний контроль:

- Виконання плану роботи ПТНЗ
- Підвищення фахової і методичної підготовки педагогів
- Стан роботи з важкими дітьми, з неблагополучними сім'ями
- Профілактика правопорушень і злочинності серед неповнолітніх
- Стан документації
- Організація і зміст роботи гуртків, спортивних секцій
- Поповнення бібліотечних фондів

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ВИХОВНИМ ПРОЦЕСОМ



Контроль – це важлива, складна та об’єктивно необхідна функція управління. Ефективність здійснення контролю зумовлює якість реальних і подальше прогнозування бажаних показників розвитку закладів освіти, його навчально-виховного процесу та діяльності всього колективу. Функція контролю дає змогу тримати на пульті управління найважливіші питання ПТНЗ. Своєчасно реагувати на відхилення від норми та на негативні явища, знаходити невикористанні резервні, підтримувати оптимальну трудову напругу в колективі. А відтак необхідно розвивати й оновлювати підходи. Методи, форми контролюючої діяльності відповідно до вимог демократизації та гуманізації управління сучасним навчальним закладом.

Оновлення функцій контролю

Зіставлення традиційних та інноваційних підходів до контролюючої діяльності керівника сучасного навчального закладу дало змогу дійти певних узагальнень.

№ з/п	Традиційне управління	Інноваційне управління
1	Увага до кількісних аспектів перевірки	Узагальнення кількісних показників та перетворення їх на якісні аспекти
2	Перевірка методики проведення навчальних занять	Увага до кінцевих результатів
3	Перебільшена увага до	Увага до методичного спрямування

	виховної функції контролю	контролю
4	Використання сталої, випробуваної системи внутрішнього контролю	Постійне моделювання та оновлення системи контролю
5	Широке використання несподіваного контролю як засобу адміністративного впливу	Забезпечення випереджувального характеру контролю, реалізація мотиваційної функції контролю
6	Одноосібне та адміністративне планування внутрішнього контролю	Гласність контролю, залучення до розробки та обговорення системи внутрішнього контролю
7	Вибір зручної технології контролю	Вибір ефективної технології контролю
8	Дотримання формальних вимог (бюрократія) контролю	Демократизація внутрішнього контролю, дотримання принципу колегіальності
9	Контроль визначається як основний засіб перевірки роботи вчителів та учнів	Контроль визначається як засіб регулювання та корекції педагогічному процесі
10	Пріоритетна увага до особистості того, кого контролюють	Пріоритетна увага до рівня компетентності та особистісних якостей того, хто здійснює контроль

Формування професійної компетентності заступника директора з навчально-виховної роботи

Види компетентностей

Ключові:

- ✓ політично-соціальні (брати участь в ухваленні групових рішень, вирішувати конфлікти, ...);
- ✓ пов'язані з життям у багатокультурному суспільстві (толерантність, пошана до інших культур, релігій, ...);
- ✓ володіння усною і письмовою комунікацією;
- ✓ пов'язані з інформатизацією суспільства;
- ✓ здатність вчитися упродовж всього життя.

- Професійні:** готовність і здатність доцільно діяти відповідно до вимог справи;

- ❑ **Соціальні:** готовність і здатність жити в соціальній взаємодії, адаптуватися до умови, що змінюються;
- ❑ **Персональні:** здатність виявляти, осмислювати та оцінювати можливості свого розвитку (самостійність, самоповагу, надійність, відповідальність, ...).

Складові професійної компетентності заступника директора

Володіння базовими знаннями:

- ❖ теоретичний рівень знань ;
- ❖ теоретичний та практичний рівень володіння знаннями та уміннями з теорії й практики педагогіки, методичної роботи, психології.

II. Управлінські якості:

- ❖ аналіз стану педагогічного колективу, орієнтація в конфліктних ситуаціях;
- ❖ збір і аналіз потрібної інформації, її оцінка;
- ❖ постановка цілей і завдань, планування, підготовка і прийняття рішень;
- ❖ проведення моніторингу якості діяльності;
- ❖ контроль, оцінка результатів.

III. Здібності особистості:

- ❖ організаторські;
- ❖ комунікативні;
- ❖ аналітичні;
- ❖ здатність управляти собою.

III. Здібності особистості:

- ❖ ерудованість, енергійність;
- ❖ зовнішня привабливість;
- ❖ впевненість у собі;
- ❖ цілеспрямованість;
- ❖ тактовність, толерантність;
- ❖ вимогливість;
- ❖ креативність;
- ❖ прагнення до особистісного росту;
- ❖ тощо.

*Орієнтовні критерії та показники оцінки стану та результативності
виховної роботи*

Критерії ефективності роботи – це еталони, які визначають високий рівень її функціонування та результативності. Таких критерій може бути три.

I. високий рівень управління системою виховної роботи, що забезпечує досягнення найбільш оптимального в даних умовах результату.

Основні показники:

- Реалізація демократичних та гуманістичних засад в управлінні;
- Раціональний розподіл функцій між керівниками;
- Доцільність розподілу обов'язків між педагогами щодо керівництва окремими ланками виховної роботи;
- Визначення конкретних цілей і завдань виховної роботи на основі аналізу рівня вихованості учнів;
- Висока педагогічна грамотність, цілеспрямованість і конкретність управлінських рішень;
- Системно-комплексний, творчий підхід до планування виховної роботи, участь учнів у плануванні;
- Забезпечення необхідних умов для участі в управлінні учнів та їхніх батьків;
- Скоординованість і єдність дій ПТНЗ, сім'ї та громадськості;
- Дієвість форм і методів організації виховної роботи;
- Рівень постійного інформаційного забезпечення управління виховним процесом;
- Оперативність і дієвість системи контролю за станом виховної роботи;
- Удосконалення педагогічних знань і вмінь вчителів на основі досягнень науки та передового досвіду;
- Рівень методичної роботи.

II. Високий рівень функціонування системи виховної роботи, що зумовлює успішне вирішення завдань. Поставлених перед національною школою.

Основні показники:

- Оптимальна реалізація завдань, що випливають з аналізу рівня вихованості учнів за мінімальних затрат часу;
- Організація колективної творчої діяльності та робота з обдарованими дітьми;
- Актуальність і зміст масових виховних заходів, рівень самостійності й активності учнів у підготовці та проведенні;
- Виховання пізнавальної активності і культури розумової праці, педагогічно виправдана організація навчання та виховання учнів;
- Рівень розвитку учнівського самоврядування, діяльність юнацьких громадських об'єднань і організацій;
- Залучення всіх учнів до різних видів діяльності, розвиток моральних почуттів і рис поведінки, національної підсвідомості і самосвідомості;
- Рівень вироблення свідомого ставлення до праці як вищої цінності людини і суспільства;
- Розумове співвідношення словесно-інформаційних і практичних методів виховання;
- Забезпечення індивідуального і диференційованого підходу до учнів;

- Створення високоморальних і гуманних відносин в учнівських колективах, формування екологічної та фізичної культури учнів;
- Педагогічно виправдана система заохочення і стимулювання учнів;
- Організація дозвілля учнів з урахуванням їх інтересів і потреб;
- Найбільш повне використання у виховній роботі громадськості, трудових колективів, позашкільних закладів, культурно-освітніх установ, єдності ПТНЗ, сім'ї, громадськості у національному вихованні.

III. Високий рівень вихованості учнів, сформованості цілісної та всебічно розвиненої особистості, готовності до життєвої адаптації в умовах ринкових відносин.

Основні показники:

- Зовнішній вигляд ПТНЗ, порядок і чистота, бережливе ставлення учнів до суспільної власності;
- Висока культура поведінки учнів ПТНЗ й поза навчальним закладом;
- Зовнішній вигляд учнів;
- Високий рівень активності та самостійності учнів;
- Високий рівень суспільної думки, гуманний характер відносин між учнями;
- Достатня інформованість учнів, їх уміння оцінювати явища суспільно-політичного життя;
- Художньо-естетична освіченість, вихованість учнів, екологічна культура;
- Високий рівень формування патріотичних почуттів, фізичного вдосконалення, готовності стати на захист Батьківщини;
- Інтерес до пізнання історії та культури українського народу, освоєння як національних, так і світових культурно-історичних надбань.

Показники I критерію виведені з основних положень теорії управління і аналізу передового досвіду керівництва виховним процесом.

Показники II критерію передбачають виявлення не тільки того, як діє кожний елемент системи, а й її цілісність, взаємозв'язок і взаємодію елементів, їх підпорядкованість поставленим завданням і цілям.

Основою III критерію є ставлення учнів до людей, до самих себе, їх реальні вчинки, дії.

Орієнтовний перелік наказів з проблем виховної роботи.

Серпень:

- Про призначення класних керівників, вихователів, керівників гуртків, клубів, об'єднань;
 - Про проведення свята 1-го дзвоника;
 - Про організацію методичної роботи з класними керівниками, вихователями, керівниками гуртків;
 - Про можливості залучення до співпраці з ПТНЗ культурно-освітніх закладів, громадських організацій;
 - Про поселення учнів у гуртожиток.
-

Вересень:

- Про організацію роботи гуртків, секцій розвиток творчих та індивідуальних здібностей учнів.
 - Про організацію харчування учнів.
 - Про створення та організації роботи Ради профілактики правопорушень.
 - Про надання допомоги в організації роботи органам учнівського самоврядування.
 - сирот
-
-
-

Жовтень:

- Про організацію роботи з батьками
 - Про організацію профорієнтаційної роботи
-
-
-

Листопад:

- Про проведення творчих звітів класних керівників, керівників гуртків, секцій
 - Про підсумки перевірки журналів планування та обліку виховної роботи класними керівниками, вихователями, керівниками гуртків
-

Грудень

- Про проведення новорічних свят
 - Про організацію зимових канікул
 - Про оздоровлення учнів-сиріт та позбавлених батьківського піклування під час зимових канікул
-
-

Січень

- Про стан профілактичної право виховної роботи з учнями за I семестр 20..-20.. н.р.
 - Про виконання плану роботи за I півріччя
-
-

Лютий

- Про стан продовження профорієнтаційної роботи
-
-

Березень

- Про стан методичної роботи з проблем виховання
-
-

Квітень:

Травень:

- Про оздоровлення учнів соціально незахищених категорій під час літніх канікул
-
-

Червень:

- Про виконання плану роботи за II півріччя
 - Про організацію та діяльність трудового оздоровчого табору при ПТНЗ
-

Література:

- О.В. Колесникова, директор; С.В. Чернова, заступник директора з навально-виховної роботи ЗОШ №38, м. Харків «Виховна робота в школі сьогодні: особливості, моделювання, результат» // Виховна робота в школі. 2011 р.. №4 (77) квітень 2011 р.

- Л.А. Мартинець «Проектна діяльність у професійному становленні особистості старшокласників.

- І. Кучеренко «Громадське виховання учнів в умовах інноваційної школи». Виховна робота в школі 2012 р. №1 / 86 (січень).