

Региональная модель повышения социального и профессионального статуса классного руководителя

Руководитель – Крухмалева М.Н., министерство образования Оренбургской области, начальник отдела воспитания, дошкольного и дополнительного образования, (3532) 77-66-85, E-mail: minobr@obraz-orenburg.ru.

Научный консультант – Щетинская А.И., доктор педагогических наук, профессор, зав. кафедрой педагогики дополнительного образования Оренбургского государственного педагогического университета, генеральный директор областного Дворца творчества детей и молодежи им. В.П.Поляничко, (3532) 77-27-72, E-mail: orc@public.orenburg.ru.

Авторский коллектив:

Акимова Л.А., кафедра медицины и БЖ Оренбургского государственного педагогического университета, старший преподаватель, кандидат педагогических наук, (3532) 77-96-88, E-mail: lubovakimova@yandex.ru;

Вороньжева Т.И., областной Дворец творчества детей и молодежи им. В.П.Поляничко, методист, (3532) 77-96-88, E-mail: ardin@rambler.ru;

Климентова Л.К., областной Дворец творчества детей и молодежи им. В.П.Поляничко, зав. отделом НПЛ «Поиск», E-mail: ardin@rambler.ru;

Крухмалева М.Н., министерство образования Оренбургской области, начальник отдела воспитания, дошкольного и дополнительного образования, (3532) 77-66-85, E-mail: minobr@obraz-orenburg.ru;

Ларченко Ю.А., областной Дворец творчества детей и молодежи им. В.П.Поляничко, зам. генерального директора, кандидат педагогических наук, (3532) 77-96-88, E-mail: serikbay@list.ru;

Маслова И.А., областной Дворец творчества детей и молодежи им. В.П.Поляничко, методист, кандидат педагогических наук, (3532) 77-96-88, E-mail: irina_m1973@mail.ru;

Селезнева М.К., областной Дворец творчества детей и молодежи им. В.П.Поляничко, зав. научно-издательским сектором, (3532) 77-96-88, E-mail:vnesh.or@mail.ru;

Широкова О.П., областной Дворец творчества детей и молодежи им. В.П.Поляничко, зав. информационно-аналитическим сектором, (3532) 77-96-88, E-mail:ardin@rambler.ru.

Щетинская А.И., доктор педагогических наук, профессор, зав. кафедрой педагогики дополнительного образования Оренбургского государственного педагогического университета, генеральный директор областного Дворца творчества детей и молодежи им. В.П.Поляничко, (3532) 77-27-72, E-mail:orc@public.orenburg.ru.

1. Подходы к определению сущности социального и профессионального статуса классного руководителя, причины его повышения.

Социально-экономические перемены, происходящие в России, приводят к осознанию того, что поступательное движение современного общества во многом связано с успешностью каждого человека. Социальная значимость фигуры классного руководителя в настоящее время возрастает в силу того, что все выше поднимается ценность индивидуальности личности.

В сложившихся условиях отечественная система образования актуализирует значимость классного руководителя как высококвалифицированного специалиста, творческой личности, способной к достижениям, умеющей ориентироваться в образовательном пространстве и возникающих инновационных процессах, добиваться высоких результатов в профессиональной деятельности на основе взаимного освоения образовательных и культурных ценностей детьми и взрослыми как равноправными субъектами.

В связи с этим приоритетным направлением деятельности органов управления образованием различного уровня является повышение социального и профессионального статуса классного руководителя.

В современных научных исследованиях накоплена значительная совокупность знаний, необходимых для осознания сущности профессионального статуса педагога.

Философские и психолого-педагогические аспекты понятий «успех», «личностные достижения» разрабатывались как отечественными (К.А.Абдульханова-Славская, Б.Г.Ананьев, Н.А.Бердяев, В.К.Виллюнас, Л.С.Выготский, Е.И.Казакова, А.Н.Леонтьев, А.Н.Майоров, С.Л.Рубинштейн и др.), так и зарубежными (Р.Бернс, К.Левин, А.Маслоу, К.Роджерс и др.) учеными.

Профессионализм и профессионально-педагогическая компетентность педагога исследуется в трудах В.И.Андреева, М.А.Валеевой, Б.С.Гершунского, В.А.Горского, Т.В.Ильиной, И.В.Калиш, М.Б.Коваль, С.В.Сальцевой, А.Б.Фоминой, А.И.Щетинской и др. Проблема становления личностных достижений педагогов раскрыта в работах ученых и педагогов-практиков: В.А.Березина, Е.Б.Евладова, А.В.Золотарева, Л.Г.Логинова и др.

Существенный вклад в осмысление сущности личностных достижений внесли исследования Х.Хекхаузена (феномен мотивации достижений в деятельности), У.Глассера (актуализация ситуации успеха), А.К.Марковой, А.Б.Орлова (мотивация личностных достижений в образовательном процессе).

При определении сущности социального и профессионального статуса классного руководителя считаем целесообразным выделить *системный, личностно-деятельностный, компетентностный, акмеологический и аксиологический подходы*.

Под **социальным статусом** классного руководителя мы понимаем его положение по отношению ко всем субъектам образовательного процесса,

место и роль в системе межличностных отношений, определяющие его права, обязанности и привилегии. Социальный статус классного руководителя определяется по признаку его отношения к сфере профессиональной деятельности.

*Под **профессиональным статусом** мы понимаем положение классного руководителя в системе профессионально-педагогических отношений, характеризующее его квалификацию и компетентность, разнообразие эффективных профессиональных навыков и умений, владение современными алгоритмами и способами решения задач классного руководства, мотивационную сферу и ценностные ориентации, что позволяет осуществлять деятельность с высокой продуктивностью.*

2. Оценка социального и профессионального статуса классного руководителя в регионе, анализ имеющихся противоречий, формирование проблем.

На сегодняшний день в системе образования Оренбуржья работают 15106 классных руководителей. Из них 36,4% – в городских образовательных учреждениях.

Несмотря на значительный интерес педагогической науки и практики к различным аспектам деятельности классного руководителя, в настоящее время отсутствуют целостные исследования, направленные на выявление условий, способствующих всесторонней поддержке социального и профессионального статуса классного руководителя.

Необходимо решить ряд противоречий между:

- объективной потребностью общества в классном руководителе как высококвалифицированном специалисте и недостаточной компетентностью (отсутствием эффективной системы подготовки специалистов данного профиля);
- имеющимся педагогическим потенциалом системы образования и неполным использованием данных возможностей в целях повышения социального и профессионального статуса классного руководителя;
- потребностью практики в научно-методическом сопровождении деятельности классного руководителя и недостаточной разработанностью этого вопроса в педагогической науке.

3. Концептуальное и схематизированное представление региональной и модели повышения социального и профессионального статуса классного руководителя

На основе анализа позитивного и негативного опыта работы классных руководителей в образовательных учреждениях Оренбургской области, современных подходов к теории и практике организации их деятельности нами разработана модель повышения социального и профессионального статуса классного руководителя.

Модель повышения социального и профессионального статуса классного руководителя (рис. 1) отражает подходы, этапы становления социального и профессионального статуса, базирующиеся на активизации его важнейших характеристик – *мотивации, знаний, умений, навыков, опыта*. Модель интегрирует следующие компоненты: *целевой, содержательный, технологический, процессуальный, рефлексивно-оценочный*.

Целевой компонент. Целью модели является *организация процесса повышения социального и профессионального статуса классного руководителя*, которая достигается через совместную деятельность министерства образования Оренбургской области, координационного центра поддержки и научно-методического сопровождения деятельности классного руководителя, органов управления образованием, образовательных учреждений, социальных и гражданских институтов, представляющую содержательный компонент модели.

Изучение различных сторон исследуемого процесса происходило с позиций научных подходов: *акмеологического, аксиологического, личностно-деятельностного, компетентностного и системного*.

В поисках средств повышения социального и профессионального статуса классного руководителя мы обратились к прогрессирующей области современного человекознания – акмеологии, как науке о закономерностях, условиях, факторах и стимулах, содействующих или препятствующих самореализации творческих потенциалов зрелых людей в процессе самодвижения к вершинам профессионализма и продуктивной деятельности. Совокупность разрабатываемых акмеологией теоретических положений о познании и преобразовании психолого-педагогической действительности создает методологический фундамент для исследования процессов повышения социального и профессионального статуса классного руководителя.

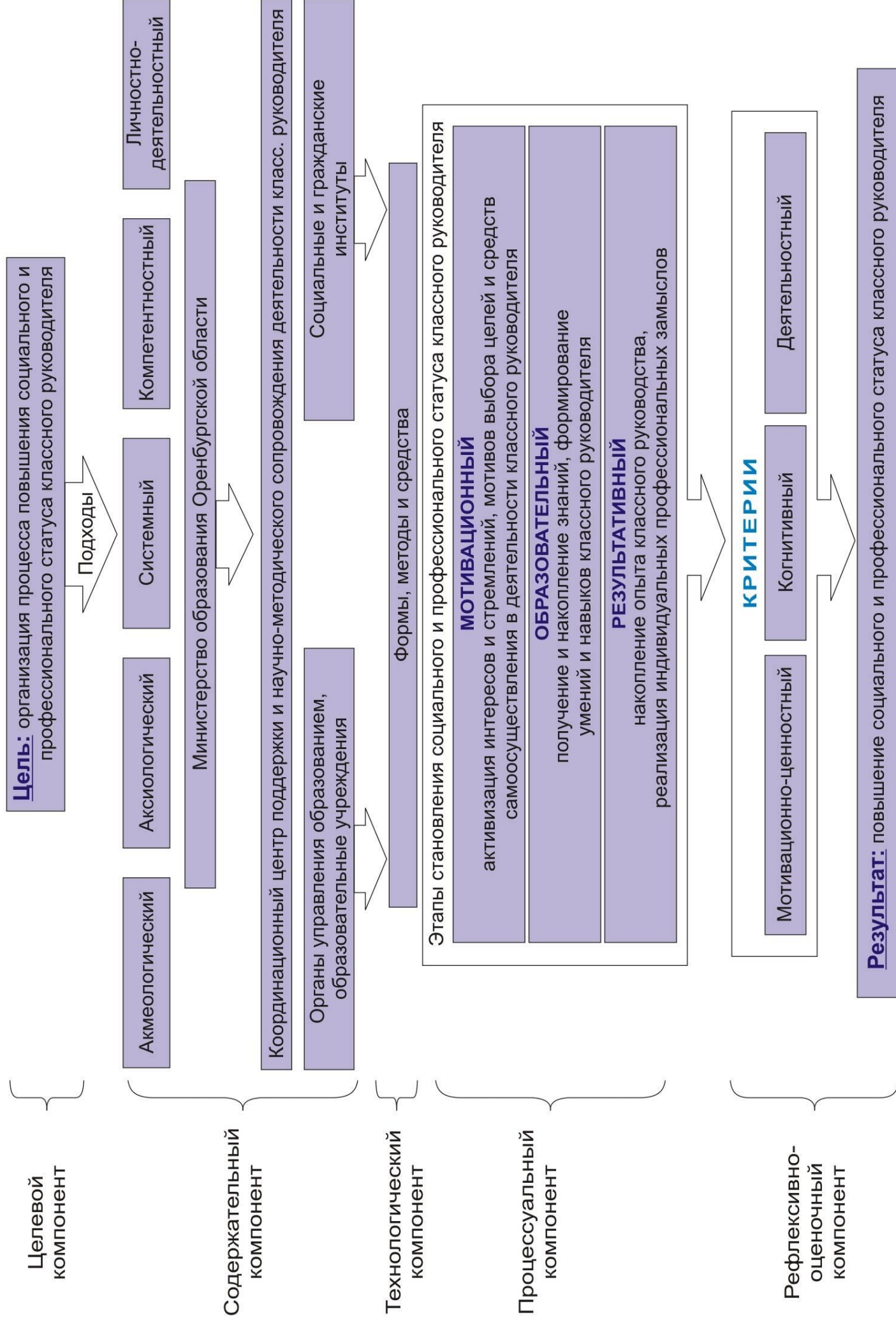
С нашей точки зрения, *акмеологический подход* в исследовании реализуется через систему методологических принципов: системности, субъектности, детерминизма и развития.

Теоретический анализ позволил сделать вывод, что повышение социального и профессионального статуса в акмеологическом понимании связано с достижением профессионального мастерства и с развитием важнейших профессиональных качеств (целеустремленности, инициативности, организованности), черт характера (упорства, настойчивости, последовательности), раскрытием творческого потенциала личности и ее нравственного совершенствования.

По нашему мнению, процесс повышения социального и профессионального статуса означает:

- изменение мотивационной сферы личности;
- возрастание умения планировать, осуществлять на практике те замыслы, которые соответствуют ценностям профессиональной деятельности;

Региональная модель повышения социального и профессионального статуса классного руководителя.



- развитие способности самостоятельно преодолевать трудности объективного характера;
- развитие объективной самооценки своей деятельности.

В контексте нашего исследования важно было рассмотреть акмеологический подход, который связан с *аксиологическим*. Разделяя позицию А.В. Кирьяковой, мы считаем, что ценностные ориентации повышения социального и профессионального статуса выступают как движущая сила развития личности классного руководителя. Ценность – объект разнообразных человеческих устремлений и желаний.

Системный подход позволяет проанализировать, исследовать некоторый объект как единую, целостную систему. Ученые В.П.Беспалько, М.А.Данилов, Т.А.Ильина, Ф.Ф.Королев и другие едины в понимании системы как упорядоченного множества взаимно связанных элементов, совокупность которых функционирует как единое целое. Системный подход позволяет определить объективные связи, которые существуют между элементами целого, чтобы в итоге глубже познать функциональную роль каждого элемента в отдельности.

Компетентностный подход акцентирует внимание на результатах образования, причем в качестве результата рассматривается не сумма усвоенной информации, а способность человека действовать в различных проблемных ситуациях. Это подход, при котором результаты образования признаются значимыми за пределами системы образования. Компетентностный подход заключается в формировании способности и готовности классного руководителя использовать усвоенные знания, умения, навыки и способы деятельности в реальной жизни для решения практических задач.

С точки зрения *личностно - деятельностного подхода* под повышением социального и профессионального статуса классного руководителя мы подразумеваем, во-первых, профессию педагога, осуществляющего образовательную деятельность; во-вторых, повышение профессионализма в педагогической деятельности; в-третьих, деятельность воспитанников. Положение о том, что человек формируется как личность, участвуя в различных видах деятельности, является краеугольным камнем современной педагогики и психологии. Для нашего исследования является основным положение, что личностный рост классного руководителя происходит благодаря участию в различных видах деятельности (В.Ф. Башарин, В.В. Давыдов, Е.С. Заир-Бек, Г.И. Щукина, Д.Б. Эльконин и др.).

Таким образом, интеграция акмеологического, аксиологического, системного, компетентностного и личностно-деятельностного подходов позволила рассмотреть повышение социального и профессионального статуса классного руководителя как систему, установить компоненты, в нее входящие, ее структуру, функции и факторы, обеспечивающие ее целостность.

Технологический компонент модели предполагает применение адекватных концептуальным положениям форм, методов и средств

сотрудничества всех вышеперечисленных структур с классными руководителями в целях повышения их социального и профессионального статуса: спецкурсы, семинары-совещания, тренинги, диспуты, мастер-классы, круглые столы, конференции, конкурсы профессионального мастерства. Помимо традиционных форм работы с классными руководителями используются интернет-конференции, дистанционные формы обучения, маркетинговые исследования, ярмарки инновационных технологий, программ и проектов, банк данных инновационных форм работы с детьми и подростками, картотека коллективно-творческих дел, постоянно действующие выставки «Воспитание в 21 веке» и т.п.

Процессуальный компонент представлен этапами повышения социального и профессионального статуса классного руководителя: *мотивационным, образовательным, результативным.*

Мотивационный этап является основополагающим, определяющим генеральное направление и содержание всей деятельности классного руководителя: стратегическая задача – развитие целеполагания, активизация интересов и стремлений, мотивов выбора целей и средств самоосуществления в деятельности классного руководителя. Важно пробудить у классного руководителя желание ретроспективно проанализировать собственные профессионально-педагогические возможности, с тем чтобы преодолеть «стартовую напряженность» и естественное сопротивление изменениям в личностно-профессиональной сфере. На данном этапе обновляется состав диагностических и рефлексивных умений, производится критическая самооценка, возникает неудовлетворенность прежними формами воспитательной деятельности, пробуждается ценностно-смысловая установка на самосовершенствование и саморазвитие.

Образовательный этап предполагает получение и накопление прочных, системных, глубоких, осознанных знаний, формирование умений и навыков классного руководителя, которые естественном образом реализуются в профессиональной практике.

Результативный этап предполагает накопление опыта классного руководства, реализацию индивидуальных профессиональных замыслов. Ведущей становится личностно-творческая стратегия профессионально-личностного саморазвития.

Рефлексивно-оценочный компонент модели связан с подбором диагностических средств, с помощью которых можно оценить эффективность и результативность процесса повышения социального и профессионального статуса классного руководителя по критериям: *мотивационно-ценностному, когнитивному и деятельностному* (см. табл.1)

Таблица 1

Диагностические средства оценки эффективности и результативности повышения социального и профессионального статуса классного руководителя.

Мотивационно-ценностный	
Показатели: наличие мотива профессионального самоосуществления и самосовершенствования в должности классного руководителя; направленность на личность как наивысшую ценность; установка на сотрудничество, взаимодействие.	
Средства диагностики: мотивация профессиональной деятельности методика К. Замфир в модификации А.А.Реана, карта диагностики педагогической культуры учителя Т.Ф.Белоусова и Е.В.Бондаревской; опросник «Диагностика эмпатии» А.Меграбяна и Н.Эпштейна	
Когнитивный	
Показатели – знания: о предмете своей деятельности, о сущности, эффективных способах и средствах классного руководства; способность к систематизации и обобщению знаний	
Средства диагностики: анализ количественных данных информационной карты (Информационная карта УДОД, раздел «Классное руководство»): количество классных руководителей, наличие квалификации	
Деятельностный	
Показатели - умения: видения педагогической проблемы и способов ее решения, разработки и реализации программ воспитания коллектива и ученика, рефлексии деятельности, самостоятельного творческого поиска в профессиональной деятельности; владение этикой трудовых и гражданских взаимоотношений; социальная активность	
Средства диагностики: анкета на выявление удовлетворенности родителей и детей воспитательным процессом в классе (разработчики – маркетинговая служба ОДТДМ); анализ количественных данных информационной карты (Информационная карта УДОД, раздел «Классное руководство»): участие в конкурсах профессионального мастерства, наличие наград и званий, достижения воспитанников	

Результатом реализации модели является повышение социального и профессионального статуса классного руководителя.

4. Описание механизмов реализации региональной модели повышения социального и профессионального статуса классного руководителя (характеристика комплекса условий, обеспечивающих функционирование модели)

В рамках реализации национального проекта «Образование» в Оренбургской области развиваются позитивные отношения социальных институтов с образовательными учреждениями, в том числе, с классными руководителями, что способствует повышению их социального и профессионального статуса. Формы взаимодействия различны: семинары, совещания, конференции, стажерские площадки, методические объединения, конкурсы, мастер-классы, аттестационные курсы и т.д. (см. табл. 2).

**Участие социальных институтов в повышении статуса классных
руководителей**

№	Тип учреждения	Форма взаимодействия *														
		Аттестационные курсы	Консультирование	Круглые столы	Мастерские	Мастер-классы	Стажерские площадки	Семинары	Совещания	Методические объединения	Конференции	Фестивали	Конкурсы	Выставки	Ярмарки	Организация здоровьесберегающей деятельности
1	Министерство образования Оренбургской области		*						*		*	*	*	*		
2	Управление образования г.Оренбурга		*	*					*		*	*	*	*	*	
3	УНПО						*	*			*			*		
4	вуз															*
5	УДОД		*	*	*	*	*	*	*				*	*	*	
6	ИПК и ППРО ОГПУ	*	*	*		*	*	*								*
7	Общеобразовательные учреждения								*	*	*		*	*		
8	Учреждения социальной защиты населения		*												*	
9	Общественные организации		*													*
10	Комитет по делам молодежи		*													*
11	Учреждения культуры и спорта											*	*	*	*	

Однако, в современных условиях очевидна необходимость обновления механизмов взаимодействия, способствующих систематизации традиционных и инновационных форм, методов поддержки и научно-методического сопровождения деятельности классного руководителя.

Субъектами реализации региональной модели повышения социального и профессионального статуса классного руководителя являются:

- министерство образования Оренбургской области;
- районные и городские органы управления образованием;
- учреждения начального профессионального образования;
- высшие учебные заведения;

- учреждения дополнительного образования детей;
- институт повышения квалификации и профессиональной подготовки работников образования ОГПУ;
- общеобразовательные учреждения;
- учреждения социальной защиты населения;
- общественные организации;
- комитет по делам молодежи;
- учреждения культуры и спорта;
- администрация общеобразовательных учреждений;
- педагогические работники;
- родительская общественность.

Задача координации данной деятельности в регионе отведена **региональному координационному Центру поддержки и научно-методического сопровождения деятельности классного руководителя** (далее Центр), который создан на базе Государственного учреждения дополнительного образования детей «Областной Дворец творчества детей и молодежи им. В.П.Поляничко».

Деятельность Центра основывается на следующих региональных нормативно-правовых документах: Закон Оренбургской области «Об образовании в Оренбургской области», областная целевая программа «Образование Оренбуржья на 2007-2010 годы», концепция «Воспитание Оренбуржца XXI века» (см. приложение 1).

В основе деятельности Центра лежат **принципы**:

- регионализация – создание собственной программы повышения социального и профессионального статуса классного руководителя в соответствии с региональными социально-экономическими, географическими, культурно-демографическими и другими условиями;
- гуманизация - доминирование уникальности человека во всем его многообразии, признание самоценности личности, ориентация на создание максимально благоприятных условий развития творческого потенциала классного руководителя во взаимодействии с развитием творческого потенциала учащегося;
- демократизация - организация деятельности на основе законного обеспечения прав субъектов образования с четким распределением административных и педагогических функций, организация системы мониторинга с целью совершенствования и дальнейшего развития;
- вариативность и дифференциация - использование различных видов и форм деятельности, дающих возможность классным руководителям реализовать индивидуальные программы воспитания, направленные на удовлетворение интересов, склонностей и способностей учащихся;
- диагностичность - использование диагностических средств и мониторинга, в соответствии с которыми осуществляется контроль эффективности деятельности классного руководителя;

- аксиологизация - ценностный подход и осмысление преемственности старого и нового, традиционного и инновационного в развивающейся системе образования.

Цели и задачи Центра

Миссия Центра – развитие института классного руководства.

Основная цель Центра – координация, поддержка и научно-методическое сопровождение деятельности классного руководителя, развитие региональной системы взаимодействия органов управления образованием, образовательных учреждений, других социальных и гражданских институтов в целях повышения социального и профессионального статуса классного руководителя.

Основные задачи Центра:

- реализация инновационных механизмов взаимодействия субъектов образовательного процесса;
- повышение экономической и правовой грамотности руководителей школьных методических объединений классных руководителей всех уровней региональной системы образования;
- внедрение научно-методических новаций в систему образования;
- консультативно-диагностическая, методическая, информационная поддержка деятельности образовательных учреждений по вопросам классного руководства;
- совершенствование региональной системы повышения профессионального мастерства классных руководителей.

Структура Центра

Реализация стратегических направлений деятельности осуществляется при сопровождении маркетинговой службы Центра. Маркетинговые исследования служат основой для проведения целенаправленной политики, стратегии и тактики развития регионального института классного руководства (см. рис. 2).

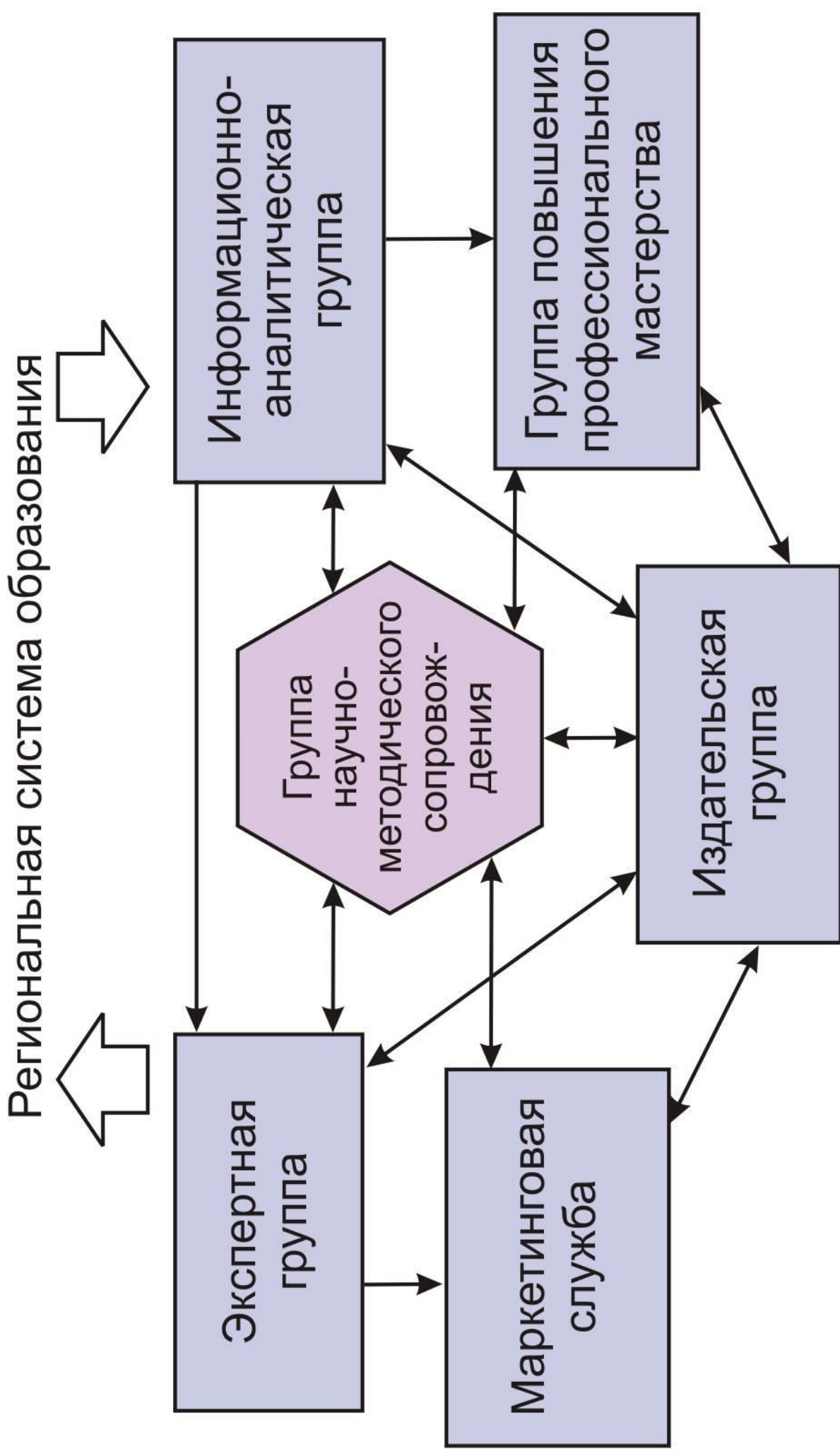
Ожидаемые конечные результаты деятельности Центра:

- эффективное взаимодействие субъектов образовательного процесса;
- экономическая и правовая грамотность руководителей школьных методических объединений классных руководителей всех уровней региональной системы образования;
- эффективное использование классными руководителями научно-методических новаций в деятельности;
- консультативно-диагностическое, методическое, информационное обеспечение деятельности образовательных учреждений по вопросам классного руководства;
- совершенствование региональной системы повышения профессионального мастерства классных руководителей.

Результатом деятельности Центра является действенная координация, поддержка и научно-методическое сопровождение деятельности классного руководителя, развитие региональной системы взаимодействия органов управления образованием, образовательных учреждений, других социальных и гражданских институтов для повышения социального и профессионального статуса классного руководителя.

Положение о региональном координационном Центре поддержки и научно-методического сопровождения деятельности классного руководителя представлено в приложении 2.

**Структура регионального координационного
центра поддержки научно-методического
сопровождения деятельности классного руководителя**



Министерство образования Оренбургской области
Областной Дворец творчества
детей и молодежи им. В.П. Поляничко

КОНЦЕПЦИЯ
«ВОСПИТАНИЕ ОРЕНБУРЖЦА
XXI ВЕКА»

Научный руководитель:

генеральный директор ОДТДМ, профессор, доктор педагогических наук, заведующая кафедрой воспитания и дополнительного образования ОГПУ **Анна Ивановна Щетинская**

Консультант:

Начальник отдела воспитания, дошкольного и дополнительного образования министерства образования Оренбургской области **Маргарита Николаевна Крухмалева**

Авторский коллектив:

Акимова Л. А., Крухмалева М. Н., Ларченко Ю. А., Маслова И. А., Селезнева М. Н., Широкова О. П., Щетинская А. И.

Оренбург

2006

1. Введение

В последнее время законодательные документы, определяющие государственную политику в области образования, подчеркивают приоритетность задач воспитания подрастающего поколения. Процесс успешного приобретения новых знаний далеко не определяет процесс становления личности, умеющей самоопределяться и самореализовываться в обществе. Именно воспитание определяет направленность личности, вводит ребенка в окружающую культуру.

Сегодня актуальны идеи самооценности детства, сотрудничества, диалога, самоопределения и самоактуализации личности, динамичности и толерантности, гуманистическая ориентация концептуальных оснований деятельности педагога.

Трансформация ценностей в российском государстве, их смещение в сторону от духовно-нравственной сферы и в обществе, и в образовании привели к изменениям представлений молодежи о справедливости, честности и т.п. в сторону стяжательства, эгоизма, стремления разбогатеть любой ценой. Среди ценностей и ценностных ориентаций молодежи в ближайшие годы огромной по значимости педагогической проблемой является проблема воспитания у российского школьника осознания ценности здорового образа жизни, образованности, культуры общения и поведения.

Образование - это основной путь развития личности, но оно бесполезно и даже вредно без воспитания, без его направления в сторону освоения культурных общечеловеческих ценностей.

Данная концепция определяет теоретические основы и направления воспитательной деятельности в Оренбургской области.

В образовательном пространстве учреждения дополнительного образования детей рассматриваются как многоуровневая социально-педагогическая и образовательно-воспитательная система, которая функционирует на основе социального заказа общества, оказывает широкий спектр образовательных услуг, удовлетворяет постоянно растущие индивидуальные образовательные потребности, обеспечивает воспитаннику свободу выбора видов, форм деятельности и детских объединений по интересам, освоение новых социальных ролей, создает условия для творческого развития каждого ребенка, его адаптации к социальным изменениям и приобщения к культурным ценностям человечества. Учреждения дополнительного образования детей с этих позиций – идеальная и уникальная система, интегрирующая дошкольное, общее и профессиональное образование. Выступая в качественно новом состоянии образовательного социально-педагогического института, учреждения дополнительного образования детей представляют собой инновационную сферу вариативного, неформального, непрерывного образования как самостоятельные образовательно-развивающие учреждения.

Отечественная система дополнительного образования детей является высшим фактором сохранения престижа России, как страны обладающей

уникальной системой дополнительного образования детей со своими традициями.

2. Предпосылки разработки концепции «Воспитание оренбуржца XXI века»

Основными предпосылками разработки региональной концепции воспитания оренбуржца XXI века являются:

- **приоритетность задач воспитания**, обозначенных в законодательных документах и формулирующих государственную политику в сфере воспитания и дополнительного образования (Закон РФ «Об образовании», «Национальная доктрина образования в РФ до 2025 года», Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года, Федеральная программа развития образования, государственная программа «Патриотическое воспитание граждан РФ на 2006-2010 гг.»);

- **региональные особенности Оренбургского края и оптимальные условия для развития современного воспитательного пространства:**

- многонациональный состав населения;
- приграничность географического положения края;
- аграрная направленность экономики региона;
- богатое культурно-историческое и педагогическое наследие;
- традиционная востребованность образования;
- развитие инновационных процессов во всех сферах деятельности;
- поддержка детства государственными органами власти, гражданскими институтами и общественными организациями;
- межведомственное взаимодействие в решении задач воспитания подрастающего поколения;
- развитая инфраструктура детской занятости, досуга и оздоровления;
- высокий научный потенциал.

Воспитание должно стать одним из ведущих механизмов развития, формирования общей культуры, гражданского становления подрастающего поколения Оренбуржья, а также социально-значимой сферой, объединяющей интересы всех участников воспитательного процесса – правительства, Министерства образования, администраций муниципальных образований, правоохранительных органов, учреждений культуры, здравоохранения, социальной защиты, предпринимателей, граждан Оренбургской области.

Приоритеты воспитания в современном социуме:

- героико-патриотическое;
- гражданско-правовое;
- воспитание хозяина земли;
- духовно-нравственное;
- семейное;
- художественно-эстетическое;
- физическое;
- трудовое.

3. Цель и задачи концепции

Цель:

Воспитание жизнеспособной и конкурентоспособной личности через ее восхождение к собственной индивидуальности, мастерству и творчеству, культуре и духовности, толерантности и гражданственности, готовой к созидательной социально значимой деятельности.

Задачи:

- формирование единого регионального воспитательного пространства Оренбуржья;
- развитие воспитательного потенциала образовательных учреждений, создание эффективных локальных гуманистических воспитательных систем;
- развитие форм (направлений) созидательной социально значимой деятельности и включение оренбуржца в данный процесс;
- приобщение к опыту созидательной деятельности, включение воспитанников в разностороннюю деятельность на благо родного края;
- реальное обеспечение прав детей в соответствии с Конвенцией ООН о правах ребенка;
- содействие семейному воспитанию, улучшению условий жизнедеятельности семей с детьми, расширению просветительской деятельности по распространению педагогических знаний среди родителей и общественности;
- обеспечение комплексной профилактики негативных явлений в детской среде: безнадзорности, наркомании, алкоголизма, преступности, проституции и т.п.

Приоритетными для человека в современной социокультурной и экономической ситуации являются здоровье, культура (как общая, так и профессиональная), гуманизм, гражданственность, трудолюбие, нравственность, творческая самореализация, предприимчивость, коммуникативность, законопослушность, социально значимая деятельность.

4. Принципы воспитания оренбуржца XXI века

Содержание и организационные формы воспитания разрабатываются на основе принципов, ориентирующих воспитание на развитие социально-активной, образованной, нравственно и физически здоровой личности в изменяющихся условиях общественной жизни. В качестве **принципов**, определяющих (в наиболее общем виде) цели, стратегию, содержание, пути и способы воспитания, выступают следующие:

Принцип системности. Данный принцип требует рассматривать воспитание не только как самостоятельную систему, все элементы которой

не просто связаны, а находятся во взаимосвязи, но и как часть другой системы, во многом влияющей на ее функционирование.

Этот принцип утверждает, что невозможно взаимодействие только с одним элементом системы – взаимодействие всегда комплексно и оказывает влияние на всю систему.

Принцип гуманистической направленности воспитания предполагает отношение к воспитанникам как к ответственным субъектам собственного развития, а также стратегию взаимодействия, основанную на субъект–субъектных отношениях. Гуманизация предполагает «очеловечивание» системы образования через реализацию личностно-ориентированного подхода к организации воспитательного процесса и гуманитаризацию содержания образования.

Принцип природосообразности воспитания предполагает, что оно основывается на научном понимании взаимосвязи природных и социокультурных процессов; что детей и подростков воспитывают сообразно их полу и возрасту, формируют у них ответственность за развитие самих себя, за экологические последствия своих действий и поведения.

Принцип культуросообразности предполагает, что воспитание основывается на общечеловеческих ценностях, строится в соответствии с ценностями и нормами национальной культуры и региональными традициями, не противоречащими общечеловеческим ценностям.

Принцип эффективности социального взаимодействия предполагает осуществление воспитания в системе образования в коллективах различного типа, что позволяет расширить сферу общения, создает условия для конструктивных процессов социокультурного самоопределения, адекватной коммуникации, а в целом формирует навыки социальной адаптации, самореализации.

5. Направления воспитания

Воспитание оренбуржца XXI века реализуется через формирование и развитие социально значимых качеств личности по следующим направлениям:

- **«Патриотизм и гражданственность»** (любовь к родному дому, к отчужденному краю, гражданское самосознание, ответственность за собственную судьбу, судьбу своего народа, Родины);
- **«Здоровье»** (стремление к здоровому образу жизни, осознание здоровья как одной из главных жизненных ценностей);
- **«Саморазвитие»** (становление активной жизненной позиции, формирование потребностей к самосовершенствованию и саморазвитию, способности адаптироваться в окружающем мире);
- **«Нравственность, духовность»** (гуманистическое отношение к окружающему миру, приобщение к общечеловеческим ценностям, освоение, усвоение, присвоение этих качеств);
- **«Интеллектуальность»** (познавательные способности,

- информационный кругозор, потребность применять знания на практике);
- **«Креативность»** (творческие начала и личностные качества воспитанника, эстетический кругозор и художественный вкус);
- **«Трудолюбие и конкурентоспособность»** (умение реализовать свои притязания на право занять социально значимое место в обществе).

6. Виды деятельности

Процесс воспитания оренбуржца осуществляется в следующих видах деятельности:

- ⇒ образовательная деятельность;
- ⇒ создание детских творческих объединений и организация их деятельности;
- ⇒ поддержка детских инициатив, развитие социального проектирования;
- ⇒ освоение ценностей культуры Оренбуржья;
- ⇒ организация общественно полезной, трудовой, созидательной деятельности;
- ⇒ развитие исследовательской деятельности воспитанника;
- ⇒ организация спортивно-оздоровительной деятельности;
- ⇒ поддержка детских общественных организаций и объединений;
- ⇒ создание имиджа учреждения дополнительного образования детей.

7. Формы деятельности

Эффективность воспитания достигается в результате целесообразного сочетания массовых, групповых и индивидуальных форм деятельности:

- акции («Я – гражданин России», «Спорт против наркотиков», «Моя малая родина», «Моя родословная», «Мир твоих прав», «Забытые села» и др.);
- конференции, олимпиады, фестивали, конкурсы;
- слеты детских общественных организаций, патриотических клубов и объединений;
- выставки, музеи;
- экспедиции (поисково-исследовательские, археологические, этнографические, экологические и др.);
- учебно-производственные бригады;
- профориентационные курсы по сельскохозяйственному направлению;
- тимуровское движение, трудовые десанты;
- детские оздоровительные лагеря;
- совместная работа с родителями (конференции, «Родительский университет», семейные клубы, родительский всеобуч и др.);
- клубы по месту жительства;
- сотрудничество со СМИ.

8. Результат реализации концепции

Результатом реализации концепции «Воспитание оренбуржца XXI века» является:

- разработка программ и проектов, направленных на воспитание жизнеспособной и конкурентоспособной личности, проявляющей себя в созидательной социально значимой деятельности;
- внедрение разработанных программ, проектов в практику учреждений дополнительного образования Оренбургской области;
- обеспечение системы подготовки кадров по реализации обозначенных программ, проектов;
- создание механизма экспертизы программ, проектов воспитания оренбуржца XXI века;
- создание системы мониторинга качества образования (воспитания, развития) жизнестойкой, конкурентоспособной личности.

Положение о региональном координационном Центре поддержки и научно-методического сопровождения деятельности классного руководителя

1. Общие положения и основные задачи

1.1 Региональный координационный Центр поддержки и научно-методического сопровождения деятельности классного руководителя (далее Центр) по своему организационному устройству является структурным подразделением Государственного учреждения дополнительного образования детей «Областной Дворец творчества детей и молодежи им. В.П.Поляничко».

1.2 Основная цель Центра – координация, поддержка и научно-методическое сопровождение деятельности классного руководителя, развитие региональной системы взаимодействия органов управления образованием, образовательных учреждений, других социальных и гражданских институтов в целях повышения социального и профессионального статуса классного руководителя.

1.3 Основные задачи Центра:

- реализация инновационных механизмов взаимодействия субъектов образовательного процесса;
- повышение экономической и правовой грамотности руководителей школьных районных (городских) методических объединений классных руководителей всех уровней региональной системы образования;
- внедрение научно-методических новаций в систему образования;
- консультативно-диагностическая, методическая, информационная поддержка деятельности образовательных учреждений по вопросам классного руководства;
- совершенствование региональной системы повышения профессионального мастерства классных руководителей.

2. Содержание и основные направления деятельности Центра

2.1 Определение стратегических направлений развития системы повышения профессионального мастерства классных руководителей.

2.2 Подготовка и переподготовка классных руководителей, руководителей городских и районных методических объединений классных руководителей.

2.3 Экспертиза деятельности классных руководителей, программ (проектов) воспитательных систем.

2.4. Развитие системы профессиональных конкурсов классных руководителей

2.5. Проведение исследований, сбор и анализ информации о состоянии института классного руководства в Оренбургской области.

2.6. Совершенствование системы научно-методического обеспечения деятельности классного руководителя.

3. Управление Центром

3.1. Управление Центром осуществляет заместитель генерального директора.

3.2. Кадровый состав Центра утверждает генеральный директор Государственного учреждения дополнительного образования детей «Областной Дворец творчества детей и молодежи им. В.П.Поляничко».

4. Кадры и структура Центра

4.1. Организационная структура Центра строится в соответствии с содержанием основных направлений деятельности:

- маркетинговая служба
- информационно-аналитическая группа
- группа научно-методического сопровождения
- группа повышения профессионального мастерства
- экспертная группа
- издательская группа

4.2. Кадры Центра: штатные сотрудники, работающие на постоянной основе в образовательных учреждениях, совместители, сотрудники, привлеченные на общественных началах.

5. Порядок изменения Положения

5.1. В настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения по инициативе заинтересованных сторон: Министерства образования Оренбургской области, сотрудников Центра, Государственного учреждения дополнительного образования детей «Областной Дворец творчества детей и молодежи им. В.П.Поляничко».

6. Ликвидация и реорганизация Центра

6.1. Ликвидация или реорганизация Центра осуществляется приказом директора Государственного учреждения дополнительного образования детей «Областной Дворец творчества детей и молодежи им. В.П.Поляничко» по согласованию с министерством образования Оренбургской области.