Сценарий сборов

1 день. Работа над собой.

**Влияние типа классного руководителя**

**на стиль его работы.**

Эффективность деятельности классного руководителя зависит, в первую очередь, от личности самого воспитателя, от его личностных характеристик, определяющих стиль отношений с воспитанниками, систему педагогических приёмов и способов его взаимодействия с учащимися, влияющих на характер общения классного руководителя с учениками; от уровня его педагогической культуры, знания и понимания им основных социально-психологических феноменов класса.

Существуют разные виды классификации учителей и классных руководителей в том числе:

* по стилям деятельности (авторитарный, демократический, либеральный);
* по стилям общения (заигрывание, устрашение, дистанция, диалог, на основе дружеского расположения, на основе увлечённости совместной деятельностью);
* по коммуникативным позициям («над», «наравне», «под»);
* по профессиональной направленности (организатор, предметник, предметник-организатор, коммуникатор, интеллигент);
* по типам классного руководителя (борец, чиновник, романтик, методист, случайный).

В своём общении с классом классный руководитель склоняется к тем приёмам работы, которые характерны для того типа классного руководителя, к которому принадлежит воспитатель.

Если классный руководитель может определить свою принадлежность к одному или нескольким из этих типов, он сможет подкорректировать свою работу, обратив внимание на положительные и отрицательные моменты каждого присущего ему типа. Если при этом учащиеся принимают своего классного руководителя как представителя другого типа, необходимо задуматься, почему происходит такое расхождение. И опять-таки принять необходимые меры.

Ведь если классный руководитель не замечает своих ошибок и упорно продолжает придерживаться своих приёмов работы, это может вызвать отчуждение между ним и классным коллективом, что скажется на результатах работы коллектива, его психологическом климате.

Работа по определению типа классного руководителя состоит из 2-х частей:

* анкетирование классного руководителя;
* анкетирование учащихся.

Это позволяет более объективно определить тип классного руководителя. С одной стороны идёт самоопределение, с другой – классный руководитель может узнать, каким его видят его воспитанники. Таким образом можно выявить соответствие или несоответствие этих двух оценок. В случае несоответствия, сравнив ответы учащихся и классного руководителя, можно увидеть те позиции, по которым идёт разногласие, и принять меры по выравниванию ситуации.

Анкетирование учащихся может провести сам классный руководитель на классном часе или любой другой учитель, администратор, работник службы психологического сопровождения. Анкеты должны быть анонимные для получения более объективных ответов. Вопросы можно зачитывать или выдать учащимся вместе с бланком ответов.

Анкетирование классного руководителя может быть проведено на методических объединениях, педагогических совещаниях, педагогических советах. При желании классный руководитель может ответить на вопросы анкеты дома.

Каковы же характеристики различных типов классных руководителей?

**Приложение 1. Анкета**

***Тип 1 – «Борец»***

Умеете на себя нагнать такого, что самой становится жутко, любите рассуждать о благородстве, постоянно негодуете, требуете, бьётесь, воюете. Выйдя за стены школы, успокаиваетесь и обо всём забываете. Любите искать и находить в детях недостатки, постоянно призываете быть совестливыми, тактичными, но всё, что происходит в классе, обсуждаете при всех. Задыхаетесь от бесконечной череды уроков, различных нагрузок, постоянно и всем жалуетесь на усталость и тратите на это времени больше, чем на саму работу. Всё делаете быстро, решительно, скороговоркой, ничего и никого не помните, всё гиперболизируете до крайности. Если что-то нужно сделать, где-то выступить, написать отчёт или подготовиться к докладу, запугиваете себя и детей, родителей и коллег, но делаете всё в последнюю минуту. Любите плакать, любите, чтобы вас жалели, взбалмошны и одиноки. Имеете в классе любимых учеников, актив загоняете до состояния взмыленности. Ученики вас не любят, но требования скрипя зубами выполняют. Ваш класс обычно дисциплинирован, принимает участие во всех необходимых школьных делах. Как и чем занимаются после школы ваши ученики, каковы их интересы, устремления никто не знает. Иногда они преподносят школе такие жуткие сюрпризы, что ужас охватывает, и тогда вы на каждом углу причитаете: «Работаешь, работаешь и никакой благодарности, им бы только пить, гулять, колоться и воровать!»

##### **Тип 2 – «Чиновник»**

Проводите бесконечные собеседования, опросы, анкетирования, строите графики, вычерчиваете экспоненты, считаете проценты. Стараетесь не подходить к детям, пишите анализы, планы, программы, читаете умные книги, успешно выступаете на педагогических собраниях. Ученики живут сами по себе, вы сами по себе. Если необходимо о чём-то спросить или попросить учащихся, вы испытываете настоящие муки. Всегда стараетесь, если это возможно, сделать всё за детей сами. Ученики относятся к вам терпимо, тем более что вы мало кого знаете, не лезете к ним с расспросами, откровенностями и нотациями. Как наказывать учеников не знаете и, если это необходимо сделать, у вас начинают «болеть зубы». Дома вы обычно тяжело вздыхаете, молча ругаете свою долю и жалеете, что не пошли в аспирантуру – а ведь предлагали. Ученики не делают вам гадостей и даже стараются помочь.

##### **Тип 3 – «Романтик»**

Вы полны идей, предложений, планов, вариантов; всегда в поиске, вечно спешите на репетиции, на праздники, вечно в восторге. На уроках постоянно отрываете время от предмета, чтобы обсудить животрепещущие, наболевшие вопросы. Всех любите, всех прощаете. Часто приносите сувениры и подарки, сочиняете стихи, любите с учениками петь, ходить в походы, участвовать в любых конкурсах. Крикливы, но отходчивы, ничего не помните умом, но всё помните сердцем. Любите хвалить и делаете это так вкусно и замечательно, что дети помнят ваши похвалы всю жизнь. Темпераментны, влюбчивы, опрометчивы, не дипломатичны, но хватает какой-то внутренней интеллигентности. Шутите вместе с детьми, но никогда не иронизируете в их адрес. Любите шутить над собой и громче всех смеётесь над своими недостатками, всегда первой приходите на помощь и не кричите об этом на каждом углу. Любите путешествовать, самозабвенно преданы в дружбе, если что-то узнаете новое, интересное, спешите сообщить об этом всему свету, часами висите на телефоне. Иногда от усталости не можете пошевелить пальцем, можете задремать на педагогическом собрании, но стоит вам услышать что-то интересное, взрываетесь и готовы опять лететь, спешить, воевать.

##### **Тип 4 – «Методист»**

Выполняете все требования, все пункты плана, ведёте педагогический дневник, отслеживаете все положительные изменения в характере и поступках детей. Очень серьёзны и обстоятельны, со всеми поддерживаете ровные доброжелательные отношения. Постоянно общаетесь с родителями и рассказываете им об их собственных детях много замечательного. Родители вас любят и часто приглашают в гости по-простому посидеть, попить чайку, поговорить о жизни. Дети вследствие общения с вами становятся собраннее, строже, исполнительнее. Ничего не делаете с налёту, сначала всё тщательно обдумываете, затем долго шушукаетесь с каждым учеником в отдельности и, наконец, когда уверены, что черновая работа закончена, как хороший конструктор, приступаете к окончательной сборке. Ругаете детей уважительно и необидно, всегда оставляя открытой дверь для исправления, ругаете за ошибки, никогда не переходя на личность. Если ученики что-то предлагают или о чём-нибудь просят, тщательно всё с ними обсудите, подведёте к разумному и полезному решению и добьётесь выполнения. Если что-либо поручаете ученикам, обязательно всё объясните, поддержите, будете постоянно наблюдать за исполнением и обязательно поблагодарите. Собираете и коллекционируете детские творческие работы, фотографии, записки, открытки, письма, с удовольствием показываете их новым и старым ученикам, подписываете даты.

##### **Тип 5 – «Случайный»**

С ужасом думаете, что опять что-нибудь может случиться, ничего не понимаете в детях, в воспитании. Всегда норовите после уроков побыстрее исчезнуть из школы. Сошлётесь на любые обстоятельства, но постараетесь не попасть на заседание методобъединения. К детям, их проблемам и нуждам безразличны, планы переписываете у коллег или сдаёте прошлогодние. Дежурным образом проводите дежурные мероприятия, обижаетесь, когда родители и дети на праздники приносят вам не те цветы и подарки, на которые вы рассчитывали. На родительских собраниях холодным металлическим голосом сообщаете о реальных и мнимых прегрешениях детей. В глазах одна единственная просьба: «Да отстаньте вы все от меня». Под любым соусом запрещаете детям различные детские увеселения, не ходите с ними на экскурсии и в походы (сбрасываете это на коллег или родителей). Высасываете из пальца какие-либо деятельности, участие учеников в каких-нибудь событиях. Всегда готовы отказаться от классного руководства. Достаточно хорошо одеваетесь, читаете только модные книжки, на уроках холодны и безразличны, считаете себя достаточно хорошим педагогом, которого недооценивает эта средняя школа.

**Что делать…**

***Если Вы - "Борец":***

Не ищите в детях всё время недостатки: в них много и хорошего. Вы сами когда-то были ребёнком, и не всё в вас вызывало восторг у учителей и родителей. Не жалуйтесь всем и на всё: к жалобам привыкнут и перестанут сочувствовать, жалеть и помогать. Если груз Ваших обязанностей слишком тяжел для Вас, откажитесь от части из них. Не запугивайте себя и детей предстоящими мероприятиями: лучше всё заранее постараться спланировать и что можно сделать до наступления последнего срока. Не преувеличивайте вещи. Не обсуждайте провинившихся при всех, особенно если Вы призываете их быть тактичными: постарайтесь сами следовать тому, что говорите. Больше интересуйтесь тем, чем живут Ваши ученики, тогда они меньше преподнесут Вам сюрпризов. Постарайтесь относиться к ученикам ровно, не выделяя кого-то, и не нагружайте постоянно одних и тех же, в классе хватит поручений на всех. И не пытайтесь участвовать с классом во всех проводимых в школе мероприятиях: это не вызывает восторга у детей, особенно, если они этого не хотят, дайте им немного отдохнуть, да и себе тоже. После передышки они с новыми силами возьмутся за любое дело.

***Если Вы - "Чиновник":***

Обратитесь за помощью к коллегам. Они подскажут и как наказать ученика, и как к нему подойти. Постарайтесь уменьшить свою «бюрократическую» работу: графики и проценты – это хорошо, но всё хорошо в меру. Поинтересуйтесь у детей, каковы их интересы, чем они живут? Дайте ученикам больше свободы: поручайте им некоторые дела, назначайте ответственных (даже по несколько человек на одно дело). Если Вы так любите проводить анкетирования, вычерчивать экспоненты – привлеките к этому детей. Может быть, Вы с ними лучше поймёте друг друга и найдёте себе опору. Поставьте себя на место детей – у них тоже хватает проблем и огорчений, не стоит вздыхать из-за того, что не всё получается так, как хотелось бы. Если уж совсем тяжело – подумайте, может быть не стоит работать с детьми? Может быть лучше найти себе работу по душе: с проведением собеседований, анализом программ и т.д.?

***Если Вы - "Романтик":***

Умерьте немного свой пыл и деятельность. Всё равно во все места сразу не успеете. Не отрывайте время на уроке от предмета. Все животрепещущие вопросы можно обсудить и решить на классном часе, после уроков, на перемене. Знания по Вашему предмету станут только лучше. Излишняя крикливость не красит человека, даже если он быстро отходит. Телефон – не лучший способ общения, висеть на нём часами тяжело если не для Вас, то может быть, для Вашего собеседника. Подумайте об этом, лучше пообщаться в живую. Постарайтесь лучше планировать свою работу, составьте график выполнения дел. Давайте себе время на отдых. Остановитесь, отдышитесь, посмотрите, что мир прекрасен.

***Если Вы - "Методист":***

По-моему, как классный руководитель Вы - само совершенство. Вам трудно что-то рекомендовать. Попробуйте быть чуть менее серьёзным и обстоятельным, дайте место неожиданностям и сюрпризам - ведь жизнь полна мимолётных радостей и непредсказуема. Всё предусмотреть, распланировать и проконтролировать невозможно. Постараётесь иногда чувствовать себя ребёнком и радоваться как ребёнок. Давайте детям чуть больше свободы в принятии ими решений и планировании работы.

***Если Вы - "Случайный":***

Задумайтесь, а стоит ли Вам работать с детьми? Если Вы всё-таки решите, что стоит, постарайтесь взглянуть на детей по-другому. Не ищите в них только отрицательные черты. Вспомните, что сами были когда-то ребёнком, вспомните, чем Вам нравилось заниматься. Спросите у детей, что бы им хотелось сделать или организовать, выберите себе помощников, кто бы взялся за выполнение части работы. Попросите помощи у родителей в проведении праздников и мероприятий, дайте возможность детям проявить инициативу. Пусть всё сразу не получится, но дети пойдут Вам на встречу, да и родители помогут. Если Вы не хотите сами проводить экскурсии, попробуйте присоединиться к другим учителям, может Вам понравится. Это касается и мероприятий, которые можно провести в паре с кем-то. И будьте чуть мягче и ласковее. Холодный и металлический голос не всегда оправдан. Не ждите на каждом шагу неприятностей, всё не так плохо, как Вы думаете.

Тайм-менеджмент, (презентация)

*1 слайд*

Одна из ключевых проблем в осуществлении профессиональной деятельности – отсутствие времени и трудности в его эффективном распределении. Поэтому необходимо правильно и рационально организовывать свое рабочее и личное время для достижения целей, что, в сою очередь, поможет повысить работоспособность и повысить стрессоустойчивость.

Вы помните «Сказку о потерянном времени» Евгения Шварца? Третьеклассник Петя Зубов всё время «опаздывал да отставал, отставал да опаздывал и не тужил…», а в один прекрасный день вдруг превратился в дряхлого старичка, потому что «человек, который понапрасну теряет время, сам не замечает, как стареет».

А сколько времени теряете понапрасну вы? (ответы участников)

Самоорганизованность – это не сверхъестественный дар, а скорее навык, искусство, которому можно научиться. Другими словами, организованными и эффективными не рождаются, ими становятся.

*2 слайд*

Тайм-менеджмент – «технология, позволяющая невосполнимое время жизни использовать в соответствии с личными целями и ценностями».

Поэтому целевая функция тайм-менеджмента – не эффективность или продуктивность, как часто думают. Полагаю, что целевая функция тайм-менеджмента – счастье. А результативность, способность вместить больше дел в единицу времени является необходимым, но далеко не достаточным условием счастья.

*3 слайд*

Для достижения цели предстоит пройти следующие этапы:

• Учет времени

• Анализ, рассмотрение использования времени

• Соотнесение с важными целями

• Определение желаемого (идеального) состояния

• Контроль достижения желаемого состояния

**Упражнение «Чувство времени»**

Участники закрывают глаза и мысленно отсчитывают минуту, когда они досчитают, то поднимают руку и могут открыть глаза, ведущий засекает время на секундомере. Когда все участники заканчивают упражнение, происходит обсуждение, где делается вывод о том, что все по-разному чувствуют время.

**Упражнение «Поменяйтесь местами те, кто …»**

Цель: получение информации об участниках, настрой на работу в группе.

Все стоят в кругу. По команде ведущего меняются местами те, кто:

- никогда не опаздывали на работу;

- чаще всего успевает выполнить все необходимое;

- планирует день заранее;

- успевает отдохнуть в выходные;

- часто ощущает нехватку рабочего времени.

*4 слайд*

Исследования показывают, как человек тратит свое время. (презентация)

**Упражнение «Мои сферы жизни». (каждому чистые листы А4)**

*5 слайд*

Цель: осознание жизненных приоритетов.

Каждому необходимо на листке проранжиоровать сферы свое жизни (на вершине самая важная, далее менее значимая и т. д.)

Вопросы после ранжирования:

- довольны ли вы тем, как распределено время в обозначенных сферах?

- в какой из сфер вы готовы сократить временные затраты?

*6 слайд*

Итальянский экономист и социолог Вильфредо Парето сформулировал закон затрат времени и усилий для достижения цели, который формулируется так: «20% усилий дают 80% результата, а остальные 80% усилий дают только 20%».

Поэтому примите совет: следует вначале выделить те 20% дел, которые дают максимальный результат и начинать с них.

Но просто знать свои возможности мало. Существует такая ловушка, как «поглотители времени».

*7 слайд*

Упражнение 6. «Поглотители времени».

Цель: выявление препятствий, мешающих в достижении профессиональных целей.

Из предложенного списка подумайте и выпишите все занятия, которые можно определить, как «поглотители» времени, которые являются помехой для современного педагога. Проранжируйте их.

Причины потерь времени:

• нечеткая постановка цели;

• отсутствие приоритетов;

• попытка слишком много сделать за один раз;

• не планирую предварительно свой день;

• не умею отделить важные дела от второстепенных;

• личная неорганизованность, недисциплинированность (беспорядок на письменном столе, в комнате и т. п.);

• отсутствие самодисциплины;

• не всегда знаю, что нужно делать;

• «расплывчатые» должностные обязанности, отсутствие понимания зон ответственности;

• отвлекаюсь на телефонные звонки (и надолго);

• не умею сказать «нет»;

• не довожу начатое до конца;

• долго раскачиваюсь в начале каждого дела;

• много времени трачу на мелкую и рутинную работу, а до важных дел руки не доходят;

• не знаю своего личного ритма физической и умственной активности;

• спешка, нетерпение;

• медлительность;

• недостаточный контроль за перепорученными делами;

очень легко отвлекаюсь (например, на шум).

Пусть вас не смущает большое количество отмеченных вами слабых мест. Определите «свои» 3 наиболее дорогостоящие и придумайте способ, как их устранить. Одолев три важнейших «поглотителя» времени, вы сможете значительно сократить потери времени.

*8 слайд*

Для того, чтобы избавиться от «хронофагов», необходимо владеть приемами по организации времени. Рассмотрим некоторые из них.

*9 слайд*

Отделять главные дела от второстепенных, причем делать это быстро и правильно – очень ценное для организации времени умение. И главным помощником в этом должен стать Метод Эйзенхауэра – техника расстановки приоритетов. Он выделил следующие 4 категории ежедневных дел по критериям –важности и срочности:

Категория А: Важные и срочные

Сюда входят все неотложные дела: аварийная и критическая ситуации, проекты с «горящим сроком», все то, что необходимо выполнить без промедления.

Не допускайте появления этих дел! Старайтесь предвидеть их появление!

Категория Б: Важные и не срочные

В этой группе должны быть сосредоточены дела, которые приближают Вас к цели – самые полезные задачи. Они касаются Вашего личностного развития. Сосредоточьте все Ваши усилия на делах этой категории – они принесут самую большую отдачу.

Категория В: Не важные и срочные

Выполнение этих дел никак не приблизят Вас к достижению Вашей цели. В этой категории скапливаются самые вредные дела, которые пытаются выдать себя за дела из категории А. Это могут быть срочные дела, не относящиеся к вашим непосредственным обязанностям. Не принимайте все, что надо сделать срочно – за важное. Думайте о целях!

Категория Г: Не важные и не срочные

Как ни печально, таких дел большинство. Эта категория ежедневных дел делает очень маленький вклад в Ваше качество жизни, либо не делает его вообще. Однако они часто бывают интересными и даже приятными.Это может быть: разговор с друзьями по телефону в рабочее время, чаепития, игра в компьютер, просмотр сериалов и др. С делами этой категории нужно поступать жестко – вычеркивать из списка или выделять для них время по остаточному принципу.

*10 слайд*

Прием «Число «7±2»

Согласно психологическим исследованиям, число наилучшее для запоминания равно 7±2. Это верно и для количества дел, задач, которые человек может одновременно удержать в поле внимания. Что же делать, если количество ваших актуальных задач больше? Чтобы управлять ими, не снижая результативности, посмотрите на список своих дел и объедините их в группы так, чтобы количество групп уложилось в число 7±2.Основания для объединения дел могут быть такими:

• итоговый результат (для предстоящего школьного концерта необходимо: организовать репетицию, украсить зал, обзвонить родителей);

• единообразие действия (позвонить Свете, Михаилу, Оксане);

• территориальная близость (по пути в методический центр зайти в книжный магазин напротив него).

*11 слайд*

Прием «Якорь для начала работы»

Человек тратит много усилий на включение в работу. Хорошим «якорем» для начала сложной работы могут быть:

• Любая организационная, подготовительная работа. Как говорят художники, «прежде чем делать эскиз, наточи карандаши».

• «Метод швейцарского сыра», то есть начинать выполнение дела, «выгрызая» из разных мест наиболее простые и приятные дела (подобрать иллюстрации или написать несколько понятных абзацев к отчету).

• «Промежуточная радость». Разбить работу на несколько этапов и за прохождение каждого назначить себе небольшую награду.

13 слайд

Прием «пяти пальцев»

Чтобы достижение цели стало реальностью, необходимо постоянно следить за тем, чтобы не сбиться с курса. Для управления такой «тонкой материей», как время, контроль важен особенно. Лотар Зайверт предлагает очень простой и удобный метод ежедневного итогового ТМ-контроля (впрочем, метод можно использовать и для промежуточного контроля над выполнением отдельных задач в течение дня) — так называемый метод «пяти пальцев». Метод является элементарной мнемотехникой, в которой за каждым из пальцев руки закреплен один из контролируемых параметров качества достижения цели.

М (мизинец) — Мысли, знания, информация. Что новое сегодня я узнал? Узнал ли я что-то новое о своем времени? Придумал ли новые «хитрости», чтобы лучше управлять им?

Б (безымянный) — Близость к цели. Какие оперативные задачи, приближающие меня к достижению важных целей (долгосрочных стратегических, я сегодня решил?

С (средний) — Состояние. Какие дела были особенно интересными? Что было связано с положительными эмоциями и высокой мотивацией? Напротив, какие дела были скучными, субъективно тяжелыми, делались «через силу»?

У (указательный) Услуга, помощь, сотрудничество. Кому я помог, кому оказал ценную услугу, с кем нашел общий язык, с кем вместе хорошо работал?

Б (большой) — Бодрость. На какие задачи я затратил больше всего энергии, физических сил? Что сделано мною сегодня для поддержания здоровья и физической формы?

Заключительный этап.

Попробуйте прямо сейчас, на этапе завершения нашего занятия, посмотреть на свою правую ладонь и проконтролировать результат, например, полученной информации:

- Можете ли вы назвать несколько наиболее важных идей, которые вас заинтересовали на мастер-классе, какие у вас возникли мысли (мизинец?

- Помогут ли знания, полученные здесь, в достижении ваших актуальных жизненных целей, вашей близости к цели (безымянный?

- Были ли упражнения, которые изменили ваше эмоциональное состояние (средний?

- Помогло ли вам занятие лучше понять самого себя? Смогли ли вы в чем-то изменить себя, а в чем-то принять себя таким человеком, какой вы есть (указательный?

- Было ли занятие тяжелым, трудным? Сильно ли утомило вас понимание изложенного материала (большой?

**Упражнение «Релаксация «Роза».**

Цель: снятие эмоционального напряжения, расслабление.

Предлагаемое упражнение потребует способностей к визуализации.

Если вам сложно представлять картинки, пользуйтесь тем способом, который вам привычнее — можете ощущать, слышать или иным другим способом представить себе розу, не напрягаясь в вызывании именно картинки.

Итак,

1. Сядьте удобно, так, чтобы ваше тел было максимально расслаблено и имело надежную опору в области шейно-плечевого отдела.

2. Начинайте дышать в свободном ритме, представляя, что на вдохе вы наполняете все свое тело светлой, яркой энергией. Окрасьте эту энергию в тот цвет, который захотите. На выдохе вы избавляетесь от всего напряжения и негатива, который растворила эта волшебная энергия.

3. Подышите так какое-то время. Постарайтесь достичь успокоения мыслей и мышечного расслабления. Почувствуйте, как напряжение покидает вас с каждым выдохом.

4. Представьте удобным и привычным для вас способом бутон розы. Рассмотрите, почувствуйте его. Он покрыт сияющими каплями росы. Он совершенен.

5. Ваш бутон розы начинает распускаться. Вы чувствуете едва уловимый, тонкий аромат цветка.

6. Рассмотрите его сверху, сбоку. Покрутите розу. Полюбуйтесь ею.

7. Попробуйте окрасить вашу розу в другой цвет.

8. Попробуйте усилить ее запах.

9. Загляните в раскрывшийся розовый бутон. Что вы там увидели?

10. Насладившись прекрасным цветком, теперь удаляйте его от себя. Пусть он исчезает вдали, пока не превратится в маленькую точку и не исчезнет совсем.

11. Почувствуйте, что ваше тело наполнено ее ароматом, цветом и нежностью прекрасной розы.

12. Посчитайте от 3 до 1 и потянитесь всем телом.

13. Откройте глаза.

14. Не вставайте сразу. Потянитесь еще раз, почувствуйте, как ваше тело наполняется энергией без напряжения.

***Самообразование (дебаты) есть материал для печати***

***Тема: Самообразование – главный фактор успешной педагогической деятельности***

**Правила проведения дебатов**

**Действующие лица дебатов**

1. Две команды, каждая из которых имеет минимум трех участников (**спикеров**). Команда, отстаивающая тезис в рамках тематической игры, – **команда утверждения**. Команда, опровергающая тезис, – **команда отрицания**.

**Первые спикеры** – это лицо, визитная карточка команды. Первые спикеры могут основываться на домашних заготовках, но должны быть готовы к перекрестным вопросам.

**Вторые спикеры** постоянно работают в режиме гиперссылки. Они анализируют все, что прозвучало в игре, и на этом основании выстраивают свою речь. Это *мастера анализа и диалога*. На вторых спикеров работает команда, им помогают, их роль очень велика. Они должны подготовить на материале первых спикеров достойную базу для третьих.

**Третьи спикеры** – это *актеры*, мастера искусного завершения выступления, обобщения. Они должны красиво, изящно завершить игру.

2. **Судьи** оценивают игру, заполняют специальный судейский протокол, в котором отмечают области столкновения позиций команд, комментируют свое мнение. Судейство – очень сложный процесс. Судья должен отказаться от персональной позиции и оценивать игру по аргументам, доказательствам и суждениям, но не на основе личной симпатии.

Судья с предельным вниманием выслушивает речи спикеров, ведет рабочие записи, фиксирует основные моменты выступления и перекрестных вопросов, не забывая о стиле выступления спикера.

В качестве судей могут выступать студенты, не занятые в данном раунде игры в командах утверждения или отрицания.

3. **Таймкипер** («хранитель времени») – особый участник, который следит за соблюдением регламента. Он показывает спикерам специальные плакаты, на которых указано время, оставшееся до окончания их речи: 3 мин, 2 мин, 1 мин, 30 сек.

**Суть дебатов** – убедить нейтральную третью сторону (судей) в том, что  
аргументы вашей команды лучше, чем аргументы оппонентов.

**Основными элементами дебатов** являются: тема, утверждающая сторона, отрицающая сторона, аргументы, поддержки и доказательства, перекрестные вопросы, решение судей.

**Формулировка темы.**

Тема формулируется в виде **утверждения**. «Хорошая» тема должна:

– иметь четкую формулировку;

– провоцировать интерес, затрагивать значимые для дебатеров проблемы, быть актуальной;

– быть пригодной для спора;

– быть сбалансированной и давать одинаковые возможности командам в представлении качественных аргументов.

**Утверждающая сторона**. Спикеры команды утверждения должны убедить судей в правильности своих позиций и аргументации.

**Отрицающая сторона**. Спикеры команды отрицания должны доказать, что позиция утверждающей стороны неверна, или аргументация команды утверждения имеет недостатки.

**Аргументы**. Важный инструмент убеждения; продумывая аргументы, необходимо принимать во внимание обе точки зрения на проблему.

**Поддержки и доказательства**. Это свидетельства (цитаты, факты, статистические данные, примеры), подтверждающие позицию (выдвинутый аргумент). Поддержки и доказательства добываются в ходе информационного поиска, это коллективная работа. Однако считается неправильным использовать в момент выступления конспекты, документы, домашние заготовки. Допускается использование ***карточек*** небольшого формата (размером с ладонь), на каждой карточке обычно пишется только один аргумент или одна поддержка (цитата, факт и т.д.).

**Перекрестные вопросы**. Так называют раунд вопросов спикера одной команды и ответов спикера другой команды. Он используется для разъяснения позиции или для выявления потенциальных ошибок противника. Информация, полученная в ходе перекрестных вопросов, может быть использована в выступлениях следующих спикеров.

**Решение судей.** В ходе того, как судьи выслушивают аргументы обеих команд, они заполняют судейские протоколы, в которых фиксируют решение о том, какой команде отдано предпочтение по результатам дебатов. В протоколе также отмечаются лучший спикер команды утверждения и команды отрицания.

**Примерный план действий выступающего**:

1) приветствие слушателей;

2) представление команды и самого себя;

3) вступление (обоснование актуальности темы, ее важности в данный момент);

4) аргументация;

5) заключение;

6) благодарность за внимание.

Для построения ***доказательств*** по теме дебатов необходимо ответить на следующие вопросы:

Почему мы соглашаемся (не соглашаемся) с темой?

Какие сильные доводы мы можем привести в поддержку (отрицание) темы?

Какие основные проблемы содержит тема и какие основные примеры можно привести?

Какие вопросы возникают в связи с этой темой?

Каковы могут быть опровергающие аргументы?

**Заключение**. Его цель – подытожить, внести пояснения, подкрепить смысл, создать настроение.

**Правила проведения дебатов**

В каждом раунде участвуют две команды, минимум по три игрока (спикера) в каждой. Это первый, второй и третий спикеры команды утверждения (У1, У2, УЗ) и первый, второй, третий спикеры команды отрицания (О1, О2, О3).

Если число членов команды больше трех, остальные выполняют классические командные роли (координатор, генератор идей, аналитик и др.), обеспечивая и поддерживая выступления своих спикеров

В ходе игры спикеры поочередно, в соответствии с принципами ведения дебатов и регламентом, выступают с речами.

В раунде перекрестных вопросов спикеры задают вопросы и отвечают на вопросы, задаваемые им.

**Регламент проведения дебатов** представлен в ***таблице 1***.

Таблица 1. **Регламент и схема проведения дебатов**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Спикер | Время | Функция |
| У1 | 4 мин | Представляет команду и дает определение темы, обосновывает ее актуальность, объясняет ключевые понятия, представляет все аргументы команды в систематизированной форме |
| ОЗ к У1 | 3 мин | ОЗ задает вопросы с целью принизить значение аргументов У1 и обнаружить слабые места позиции утверждения. У1 отвечает |
| О1 | 4 мин | Опровергает утверждения У1, выдвигает все возможные отрицающие аргументы |
| УЗ к О1 вопросы | 3 мин | УЗ задает уточняющие и принижающие аргументацию О1, О1 отвечает |
| У2 | 4 мин | Отвергает все аргументы О1, усиливает утверждающую линию и представляет доказательства |
| О1кУ2 | 3 мин | О1 задает уточняющие и принижающие аргументацию вопросы У2, У2 отвечает |
| О2 | 4 мин | Опровергает аргументы У1 и У2, усиливает отрицающую линию, приводит доказательства в ее поддержку |
| У1кО2 | 3 мин | У1 задает уточняющие и принижающие аргументацию вопросы О2, О2 отвечает |
| УЗ | 4 мин | Опровергает аргументы и доказательства отрицающей линии, представляет сравнительный анализ позиций команд для усиления и доказательства утверждающей линии |
| ОЗ | 4 мин | Опровергает аргументы и доказательства утверждающей линии, представляет сравнительный анализ позиций команд для усиления и доказательства отрицающей линии |

**Работа судей**

Судья заполняет судейский протокол, на основе которого принимает решение о том, какой команде отдать предпочтение.

На обратной стороне протокола, для подтверждения своих оценок, судья приводит отдельные аргументы сторон.

Судья оценивает выступление каждого спикера на основании трех **критериев** (трех «С»): ***содержания, структуры, способа***.

Таким образом, основными направлениями оценки являются:

– подготовленность докладчика (его осведомленность в данной области, использование аргументационного материала в виде цитат, результатов исследований, анализа практики);

– логичность и аргументированность изложения, умение четко и ясно излагать свои мысли;

– способность к быстрой реакции на аргументы соперника, способность к убеждению;

– «форма убеждения» – культура речи, интонации, уместная эмоциональность, жесты («создание образа») и пр.

По каждому из трех выделенных критериев каждый спикер может получить максимально 10 баллов, то есть *за игру* каждый спикер может получить *максимум 30 баллов*. Судья, оценивая речь спикера, **снимает** за каждую замеченную ***ошибку*** некоторое количество баллов из максимально возможных десяти.

**Ошибки, за которые могут быть сняты баллы**:

1) ***по критерию «Содержание»:***

*• повторное утверждение предмета спора вместо его доказательства;*

*• утверждение мнения, а не фактических доказательств;*

*• неясное или неправильное определение понятий темы;*

*• отклонение от темы – по причине плохой подготовленности или сильного давления оппонентов;*

*• несоответствия – аргументы не должны использоваться, если они не относятся к делу;*

*• атаки на личность, а не на аргументы;*

*• ложные аналогии;*

*• мелочи;*

*2)****по критерию «Структура»:***

*• нелогичные высказывания;*

*• ложные заключения и выводы (нарушения причинно-следственных связей);*

*• неправильное распределение ролей, если выступление не соответствует роли спикера;*

*• неуместное или нелогичное развитие аргументации;*

*• несоблюдение регламента;*

*3)****по критерию «Способ»:***

*• небрежное поведение;*

*• несоответствующая мимика и жестикуляция;*

*• излишняя агрессивность;*

*• речевые ошибки;*

*• монотонная речь;*

*• плохая дикция.*

***Результаты оценки****по всем критериям (с учетом ошибок спикеров) заносятся в****судейский протокол***

***Рефлексия***

Участники рассказывают свои впечатления, называют цифры от 1 до 10, соответствующие их удовлетворенности от занятия.

**2 день. Работа с классом**

**Анкетирование: приглашенный специалист, психолог Анастасия Андреевна**

Психологический климат в классе, КТД (презентация)

***Мотивация (презентация 10 способов мотивации)***

**10 эффективных способов мотивации учеников на уроках**

Что мы наверняка знаем о детях, это то, что у них имеется совсем небольшой запас терпения и внимания. В этом отношении именно учителя имеют максимальное количество шансов на то, чтобы мотивировать ребят, так как она всегда стоят на передовой. Дети обычно действуют, предпочитая "сейчас" больше, чем "потом". И как раз учителя могут воздействовать на них такими средствами: здесь, сейчас, сегодня, в этой комнате. Мы подобрали для вас 10 эффективных способов мотивации ваших учеников, который могут способствовать повышению эффективности и результативности вашей учительской работы.

**1. Поощряйте учеников**

Следите за работой в классе, отправляйте позитивные отзывы родителям детей, проводите еженедельные награждения лучших учеников в классе, ведите колонку с доской почета в школьной газете. Не забывайте находить то, за что можно похвалить даже слабых учеников, но делайте это без ущерба для их старательности.

**2. Ожидайте от учеников лучшего**

Установите высокие ожидания, но реалистичные. Озвучьте свои ожидания перед учениками. Установите контрольные точки и поощряйте их достижение.

**3. Распространяйте энтузиазм, как вирус**

Показывайте свой энтузиазм и энергетику, показывайте конкретные и понятные примеры, позволяя детям уловить и понять их.

**4. Варьируйте педагогическую деятельность на уроке**

Не проводите уроки однообразно день ото дня. Конечно, так вы сможете приучить детей к определенному порядку, установить четкие рамки и нормы. Однако строгое следование "инструкциям" не позволит вашим ученикам обрести возможность действовать, импровизировать и раскрываться.

**5. Назначайте работу по классу**

Устанавливайте обязанности и определяйте список еженедельных задач, которые должен выполнить ваш класс. Умело распределите их среди учеников в соответствии с их способностями. Например:  
- вести колонку класса в школьной газете;  
- завести интернет-блог класса;  
- присматривать за растениями в класса;  
- пиар (пригласить интересных людей на классный час или урок);  
- рутинная работа по классу.

**6. Распределяйте полномочия и ответственность**

Если ученики получают часть полномочий учителя на себя, у них становится меньше поводов на то, чтобы жаловаться (хотя, конечно, поводы всегда найдутся). Распределяйте обязанности, давайте ученикам возможность определения хода урока, давайте им немного дополнительных прав.

**7. Урок в вольной форме**

Позвольте раз в неделю ученикам, которые явно положительно отличились в последнее время, выбрать формат проведения урока (или всего учебного дня) или проводите голосования по этому вопросу (пускай ученики выберут лекцию, дискуссию, просмотр видео, сценическую деятельность и т. д.).

**8. Соотносите ваш урок с действительностью**

Делайте экскурсы в историю, повествуя о происхождении или интересных событиях, связанных с обсуждаемой темой. Продемонстрируйте или расскажите ребятам об актуальности изучаемой проблемы, показав пример из жизни. Чем больше ваши уроки будут соотноситься с личной жизнью каждого ученика, тем выше будет их эффективность.

**9. Озвучивайте цели класса заранее**

В начале года или четверти озвучивайте перед учениками все задачи, которые должны быть достигнуты ими за год. Вы можете даже визуально их оформить. Смысл этого заключается в том, что ученики не должны просто плыть по течению, находясь в школе. Им нужно дать возможность видеть, где они находятся и куда должны идти.

**10. Вознаграждайте положительное поведение вне класса**

Следите за деятельностью и успехами ваших учеников вне стен класса. Поощряйте их достижения, старания. Вы можете вести классную доску успеха, на которой напротив каждой фамилии ученика вывешивать символические звездочки за положительную деятельности во внеурочное время. Объявляйте и награждайте победителей раз в определенный промежуток времени (обнуляйте при этом рейтинг, чтобы у отстающих ребят снова появился шанс).

Упражнение Указывая ошибки - отметьте улучшения

Довольно часто воспитатели, учителя и родители указывают на недостатки, ошибки, слабости детей, вследствие чего у детей формируется чувство беспомощности, снижается их самооценка.

Взрослым следует не только указывать на ошибки, но и акцентировать внимание на достижениях, успехах детей. Даже когда ошибок и недостатков много, стоит отметить позитивные изменения в определенном компоненте деятельности:

1. Пусть ошибок еще много, но они не такие серьезные, как те, которые ты так часто допускал раньше.

2. Пусть трудностей еще немало, но ведь в этом компоненте ты продвинулся далеко вперед.

3. Пусть не все еще удается, но обрати внимание, над этим ты хорошо поработал и уже видны позитивные изменения. Следовательно, есть возможности развития и в других аспектах деятельности.

Всегда можно найти и отметить позитивные моменты, улучшения определенных аспектов деятельности. Некоторые родители и воспитатели склонны считать, что если ребенку указать на его ошибки, то он будет стремиться не повторять их. Но такая стратегия часто вызывает нежелательный эффект: если указывать ребенку только на недостатки, не поощряя, не подбадривая его, то со временем у него появляется отвращение к такой деятельности (и негативное отношение к субъекту воспитательного процесса: к учителю, воспитателю или родителям). Для того чтобы побуждать ребенка к учению (или взрослого к работе, следует обязательно отмечать позитивные изменения, обращать внимание на то, что именно у человека получается лучше.

**Задание (распечатать, нарезать)**

Укажите на недостатки, ошибки ученика, но вместе с тем акцентируйте внимание на достижениях, изменениях в лучшую сторону.

|  |
| --- |
| У тебя за диктант 2 |
| Ты опять шумишь на уроке |
| Ты не выполнила домашнее задание |
| Ты снова пришла в школу с распущенными волосами |
| Ты неправильно решил пример |
| Ты не выучил стихотворение |
| Ты подрался |
| Ты употребила нецензурное слово |
| Ты пришла в школу в джинсах |
| Ты забыл дома дневник |
| Ты взял без спроса чужую ручку |
| Ты болтаешь на уроке |
| У тебя выходит двойка за четверть |
| Ты толкнул ребенка в столовой |
| Ты нахамила учителю |

***Работа с родителями***

Участники делятся на группы, каждой группе предлагается написать на листе в центре слово «Родитель» и выписать как можно больше способов взаимодействия с ним за 30 секунд. Далее команды меняются листами и дописывают на листах других команд новые способы. Когда к командам возвращаются их собственные листы происходит обсуждение.

Для следующего упражнения участникам предлагается в командах разработать памятку начинающему учителю. Тема: «Родительское собрание: важные вопросы и проблемные ситуации». Далее команды объединяются и создают общую памятку, потом получившиеся две памятки презентуются и общим голосованием выбирается лучшая, которая в дальнейшем будет напечатана и роздана классным руководителям.

Участники делятся на 5 групп, каждой группе дается ситуация для анализа. (Нарезать)

**Ситуация 1**

Вам позвонили близкие друзья, которые хотят заглянуть к вам на часок. Вы лихорадочно начинаете убирать в квартире, что-то готовить: но явно не успеваете. Обращаетесь к своему взрослому сыну или дочери за помощью. В ответ — «это твои друзья, вот ты с ними и разбирайся»

Как вы поступите в такой ситуации?

**Ситуация 2**

Вы возвращаетесь с работы домой и уже на лестнице слышите громкую музыку, веселье в вашем доме. Вы входите в квартиру и видите веселящихся друзей вашего ребенка и его самого. В доме — полный беспорядок. Ваш ребенок смотрит на вас и говорит: «Привет! Мы немного повеселимся! Не возражаешь?»

Ваше решение в подобной ситуации?

**Ситуация**3

У вас много уроков, необходимо написать сочинение, но родители неумолимы. «Собирайся, поедем к бабушке, там будешь готовиться к урокам и немного поможешь нам!»

Никакие доводы не помогают. Главный довод родителей — «мы не оставим тебя одного. Мало ли что может произойти?!»

Как решить подобную ситуацию?

**Ситуация 4**

После собрания родители приходят домой и в ярости требуют объяснений от ребенка. Они говорят о том, что с такими результатами никуда не возьмут после школы. Ученик спокойно отвечает: «Значит, пойду работать».

Как поступить в такой ситуации?

**Ситуация 5**

Родители подарили деньги своему ребенку с определенной целью. Он их истратил не по назначению, купил то, что ему давно хотелось. Родители были возмущены, в свой адрес ребенок услышал много гневных слов. В конце концов он хлопнул дверью и ушел из дома.

Как поступить в подобном конфликте?

КАК РАЗГОВАРИВАТЬ С РОДИТЕЛЯМИ: 10 СОВЕТОВ ДЛЯ УЧИТЕЛЯ

Вести разговор с родителями – это своего рода дипломатическое искусство. А если у родителей есть к вам претензии, то азы этого дипломатического искусства вам надо знать.

**1. Не ведите разговор, стоя – это очень неудобно.** Предложите присесть или пройтись по школе.

**2. Постарайтесь говорить с родителями «на равных».** Не допускайте как снисходительного покровительственного тона, так и заискивающего, подобострастного. Скажите себе: «Я взрослый человек. Я уважаю себя сам и прошу уважения к себе со стороны других».

**3. Не занимайте «оборонительную позицию».** Не пытайтесь защищаться и оправдываться – это будет свидетельством вашей вины, а ее на самом деле может и не быть. Не занимайте «наступательную позицию». Не пытайтесь называть свою точку зрения, убеждать родителей, что они не правы. Это еще никому никогда не удавалось.

**4. В первые же секунды беседы выясните имя и отчество вашего собеседника**, несколько раз повторите их про себя, чтобы не забыть, и в дальнейшем, в течение всего разговора с родителями произносите это традиционное русское обращение как можно чаще.

**5. Найдите во внешнем облике родителей какую-то «красивую деталь»**: благородная седина, мужественные морщины, умелая косметика, изящные серьги в ушах, - и постарайтесь на этой понравившейся детали сосредоточить свое внимание.

**6. Если вам надо сделать замечание по поводу ребенка**, начните фразу так: «Я хотел бы попросить вашего совета …» или «Мне очень хочется понять, а без вас это вряд ли получится…», или «Мне, пожалуй, нужна ваша помощь».

**7. Если разговор начали родители и сразу принялись высказывать вам замечания**, то выслушайте их терпеливо и внимательно, не перебивайте и не показывайте неудовольствия. Как только напор их стихнет, улыбнитесь широко и искренне и скажите без иронии и без лукавств: «Вам, наверное, тяжело приходится с ними (с ней) дома. Ведь он такой непоседливый (застенчивый, разносторонний принципиальный…)». Пусть родители заведут разговор о себе и о детях, их жизни вне школы. Когда они выговорятся, может оказаться, что проблема, из-за которой «разгорелся сыр – бор», уже снята.

**8. Если нет возможности свести проблему к шутке или переключить внимание родителей на другие темы**, то попытайтесь решить проблему совместными усилиями. А для этого настройтесь на партнерские отношения и включите в размышления над выходом из ситуации родителей: «Как вы думаете, может быть лучше…», «Мне тоже кажется, что надо было сделать по-другому. Значит, вы считаете…». Родители, как в прочем и все взрослые люди, очень любят давать советы и высказывать свое мнение – выслушайте и то и другое: вдруг в родительских словах окажется рациональное зерно.

**9. Улыбайтесь по ходу разговора как можно чаще.** И не столько «дежурным» изгибом губ, больше похожим на гримасу, сколько глазами.

**10. Закончите разговор фразой**: «А знаете, что мне больше всего нравится в вашем сыне?..» или «Если честно, мне ваша дочь очень симпатична, в отличие от других девочек…», или «У вас такой хороший ребенок, я бы хотел иметь такого сына…». Комплименты родителям по поводу их детей говорят редко. Доставьте родителям несколько приятных секунд.

Эти советы предполагают тот случай, когда родители настроены на скандал. Если же они подошли к вам с доброжелательной улыбкой и ожиданием решения проблемы, то ответьте им тем же. Не стесняйтесь сказать: «Мне очень интересно с Вами побеседовать. Спасибо Вам!».

**«ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В КЛАССЕ»**

**Психологический климат - это** эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их близости, симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей. Это устойчивое состояние класса как группы, относительно стабильный и типичный для него эмоциональный настрой, который отражает реальную ситуацию внутригруппового взаимодействия и межличностных отношений.

**Климатические зоны СПК:**

* **Социальный климат** - насколько в данном коллективе осознанны цели и задачи деятельности, гарантированно соблюдение всех прав и обязанностей его членов.
* **Моральный климат** - какие моральные ценности в данном коллективе являются принятыми.
* **Психологический климат** - те неофициальные отношения, которые складываются между людьми, находящимися в непосредственном контакте друг с другом.

**Составляющие психологического климата:**

* В психологический климат каждый ребенок вносит свой персональный вклад – преобладающее настроение, отношение к сверстникам, удовлетворенность отношениями в коллективе.
* Каждый член коллектива должен чувствовать себя в безопасности (имеется в виду физическая, психологическая и эмоциональная безопасность);
* У каждого должно быть сформировано положительное отношение к самому себе, чувство собственной уникальности, ценности;
* Каждый должен уметь заводить дружбу и поддерживать дружеские отношения.

**Самочувствие ребенка в школе:**

Наблюдение за детьми; Беседы с родителями; Анкетирование учащихся.

**Психологический климат в классе**

**Благоприятный климат:**

Климат называют **благоприятный**, если в группе царит атмосфера *доброжелательности, заботы о каждом, доверия и требовательности.*

Каждый ребенок в группе с благоприятным климатом *уверен в себе, поскольку чувствует себя принятым, знает свои достоинства, свободен в выражении собственного мнения.*

**Психологический климат в классе**

**Неблагоприятный климат:**

Климат называют **неблагоприятным**, если в отношениях друг к другу *преобладают индивидуализм, настороженность, равнодушие.* В группе с неблагоприятным психологическим климатом каждый шаг опасен для личности – могут унизить, отсюда *повышенная тревожность, заниженная самооценка, отсутствие чувства защищенности.*

**Оценка психологического климата**:

**Оценить климат в классе помогут три фактора:**

* **Отношения** (в какой степени ученики в классе поддерживают друг друга и помогают друг другу)
* **Личностное развитие** (как идёт личностный рост и самосовершенствование учеников)
* **Системная поддержка** (порядок и дисциплина в классе; ясное понимание педагогом своих целей и ожиданий)
* **Отношения** ->> Учитель понимает чувства учеников и старается создать для них эмоционально благоприятное окружение, которое усиливает положительные эмоции и ослабляет негативные
* Осознаёт, что каждый день ученики приходят в школу с разным настроением и эмоции могут мешать им
* Старается шире опираться на положительные эмоции в процессе преподавания
* Создаёт в классе атмосферу стабильности и повторяемости, безопасности, и теплоты, эмпатии, поддержки, уверенности, ощущение причастности, справедливости и спокойствия
* Даёт понять ученикам, что они в равной степени важны, что он полностью принимает каждого как личность, несмотря на сложности в учёбе
* Развивает «настоящие отношения», когда ученики принимают друг друга, чувствуют заботу, уважение и теплоту, а возможно и сострадание, когда отсутствуют манипуляции
* **Личностное развитие ->>** Большинство учащихся настолько недооценивают свои способности, что вообще не ставят перед собой никаких целей. Другие, случается, ставят перед собой цели, превосходящие их возможности.
* Учитель должен помочь ученикам ставить перед собой долгосрочные цели в учёбе и в жизни («Я хочу хорошо учиться, заниматься спортом и иметь близких друзей»)
* Чаще говорить с учениками о целях, показывать, как их достижение связано с учёбой, помогать им в размышлениях о движении к целям
* Подчёркивать важность цели, сути образования, заключающейся в обретении понимания жизненных процессов, а не просто в демонстрации своих способностей или превосходства над одноклассниками
* **Системная поддержка** -->> Учитель должен верить, что все его ученики могут учиться, что они могут освоить основные положения учебного плана
* Помогает ученикам осознать, что успех зависит не только от способностей, но и от затраченных усилий
* Не требовать невозможного
* Поддерживать у учеников веру в собственные способности («Я могу сделать почти всё, если постараюсь», «Если я могу что-то понять в математике, то смогу понять и в естествознании», «Если я настойчиво занимаюсь, то смогу выучить»)

**Психологический климат в классе – один из ключевых компонентов, влияющих на успеваемость**. Они успевают лучше, если находятся в эмоционально безопасном и предсказуемом окружении, которое помогает им ставить позитивные цели и мотивирует к учёбе.

       Понятие “Коллективное творческое дело” (КТД) было введено в середине 60х годов 20-го столетия Игорем Петровичем Ивановым, профессором, доктором педагогических наук Российской Академии образования. О методике И.П.Иванова современные педагоги говорят - “педагогика сотрудничества”, «педагогика общей заботы», “коллективное творческое воспитание”, “воспитание по Иванову”.

     В современном мире, коллективно-творческое дело имеет огромное влияние на личность каждого воспитанника, поскольку является способом организации яркой жизни в классе, наполненной трудом и игрой, творчеством и товариществом, мечтой и радостью. **Именно, организация совместной деятельности взрослых и детей, при которой все участвуют в коллективном творчестве, планировании и анализе результатов и есть***технология коллективного творческого воспитания.*

Во время планировании и организации коллективно-творческого дела, воспитатель и воспитанники приобретают большой организаторский опыт, каждый может подать идею, предложить новый способ действия. Все участники коллективно-творческого дела становятся хозяевами собственной жизни, создают то, на что способны, их дела выражают искреннюю заботу об окружающем мире, развивают всех и каждого, служат добру.

     Коллективно-творческое дело (КТД) – это общественно-важное дело, творческое и коллективное, которое обогащает коллектив и личность социально ценным опытом, открывает широкий простор для деятельности, позволяет каждому проявить и совершенствовать лучшие человеческие задатки и способности, потребности и отношения, расти нравственно и духовно.

***В процессе коллективно-творческого дела (КТД) развиваются все стороны личности:***

* познавательно-мировоззренческая (знания, взгляды, убеждения, идеалы),
* эмоционально-волевая (чувства, стремления, интересы, потребности),
* действенная (умения, навыки, привычки, способности, черты характера).

***Основное назначение коллективно-творческого дела (КТД):***

·        Забота об улучшении жизни своего коллектива и окружающей жизни, в которой воспитатели выступают как старшие товарищи воспитанников, действующие вместе с ними и впереди, сплав практических и организаторских действий на общую радость и пользу.

·        Планируя и осуществляя задуманное, оценивая сделанное и извлекая уроки на будущее, все воспитанники вместе с воспитателями и во главе с ними ведут поиск лучших путей, способов, средств решения жизненно-важных практических задач.

*Основные задачи коллективно-творческого дела (КТД):*

* Формирование и развитие коллектива;
* Развитие личности каждого воспитанника, его способностей, индивидуальности;
* Развитие творчества как коллективного, так и индивидуального. ·
* Обучение правилам и формам совместной работы.
* Реализация коммуникационных потребностей воспитанников.

***Технология КТД предполагает прохождение нескольких взаимосвязанных этапов коллективного творчества:***

**1.     Предварительная работа.**

*Составляется модель, образ будущего КТД. Воспитатель анализирует сложившуюся обстановку в классном коллективе, определяет основную идею КТД, его форму, участников. Воспитатель проводит стартовую беседу, «зажигает» воспитанников интересным и полезным делом.*

**2.     Коллективное планирование КТД.**

*Проводится на классном собрании или в микрогруппах. Составляется план работы, решаются вопросы: что и для кого будем делать?, кто будет участником?, кто и кому будет помогать?*

**3.     Коллективная подготовка КТД.**

*Самый сложный и ответственный этап. Создается специальный орган - Совет дела, в который входят  представители каждого микроколлектива. Начинается работа по воплощению общего замысла, при активном участии воспитателя.*

***4.*Проведение КТД.**

*Предваряется в жизнь все, что было задумано. Длительность от нескольких минут до целого дня. Главное для воспитателя на этом этапе – создание психологического комфорта в коллективе.*

**5.     Подведение итогов КТД.**

*Происходит на общем классном собрании, где воспитанники размышляют и высказывают свое мнение: что было хорошо и почему? что не удалось осуществить и почему? что предлагаем на будущее? На этом этапе, для воспитателя, главное отметить все положительное и его должно быть больше, чем негативного, а также наметить перспективы позитивного развития классного коллектива и отдельных личностей.*

**6.     Последствие.**

*На этом этапе в исходных направляющих действиях воспитателя непосредственно реализуются выводы и предложения, выдвинутые при подведении итогов проделанной работы. Воспитатель организует использование воспитанниками в учебной работе и во время внеучебной жизни опыта, накопленного при планировании, подготовке, проведении и обсуждении результатов КТД.*

*Виды  коллективно -  творческих дел, которые я использовала в своей работе*

·      ***Трудовые КТД.***

Цель: обогатить знания воспитанников об окружающем мире; выработать взгляды на труд; воспитать стремление вносить свой вклад в улучшение действительности;  заботиться о близких и далеких людях; работать самостоятельно и творчески на пользу и радость («трудовая атака» - участие в хозяйственной деятельности класса, субботники и др., «трудовой сюрприз»  - забота о ближнем и др.).

* ***Познавательные КТД.***

Цель: формировать потребности в познании; развивать такие качества личности, как

наблюдательность и любознательность, пытливость ума и творческое воображение («вечер веселых задач», «вечер пословиц и поговорок», «турнир-викторина», культпоход и др.).

* ***Художественные КТД*.**

Цель: развивать художественно - эстетические вкусы воспитанников; воспитывать восприимчивость; благородство души; обогащать внутренний мир человека (театрализованные миниатюры, литературно-художественные и музыкальные конкурсы, гостиные и др.).

* ***Спортивные КТД.***

Цель: развивать ловкость, выносливость, находчивость, настойчивость, смелость, мужество, коллективизм и дисциплинированность (спортивные соревнования, эстафеты и др.).

* ***Общественно-политические КТД*.**

Цель: воспитать гражданское отношение к своей семье, училищу, большой и малой родине; расширять и углублять знания об истории и культуре своей страны, учиться видеть и понимать красоту жизни («День знаний», «День пожилого человека», «День Учителя», «Международный день ребенка», «День Матери», «День Конституции», «Новогодний праздник», «День Защитника Отечества», «Международный женский день 8 Марта», 2международный день семьи», «День Победы», «День защиты детей», «Дни воинской слава» и др.).

* ***Организаторские КТД.***

(выпуск газет «Как я провел каникулы» - 1 раз в четверть, «Боевой листок» - еженедельно, выпуск информационных и тематических газет к датам и праздникам, празднование дней рождения воспитанников,  чередование традиционных поручений и др.).

**Результат применения технологии коллективно-творческого дела для формирования классного коллектива:**

1.      Включение каждого воспитанника в совместные дела на радость и пользу

2.      Творческое сотрудничество воспитателя и воспитанников

3.      Проявление интереса воспитанников в реализации своих способностей

4.      Потребность в коммуникации

      В заключении, хочется отметить, что любое практическое **дело** становится коллективным и творческим только в живой совместно - организаторской деятельности. В своей работе воспитатель должен знать,  для кого это **дело** проводится, кому принесет радость, и что получат для своего развития воспитанники. Воспитатель должен поддерживать ростки дружбы между воспитанниками в коллективе, всячески поощрять деятельность воспитанников и высоко оценивать и развивать взаимопомощь воспитанников при выполнении коллективно-творческого дела (КТД).

       Воспитатель не должен допускать в своей работе формализма и не должен злоупотреблять массовыми делами, требующими длительной подготовки. Пусть будет больше дел хороших и разных кратких и импровизированных. Главное, чтобы воспитанники нашли себя, преодолели жизненные препятствия, реализовали и удовлетворили свои душевные нужды и желания, насытились роскошью общения, содружеством и сотворчеством и стали сильными и уверенными в себе.

**ИГРА**

Участники делятся на две команды и расходятся по комнатам

**Рефлексия**

**3 День. Индивидуальная работа с детьми**

**День 3. Индивидуальная работа с детьми.**

**«Трудные вопросы», которые задают дети.**

**Ведущий:**А теперь я предлагаювыполнить **«Упражнение Джеффа».**

*Реквизит: мячик (мягкая игрушка, маркер), листы с надписями «ДА», «НЕТ», «НЕ ЗНАЮ»; лист с утверждениями (вопросами) для ведущего.*

*Оформление помещения*: на левой стене прикрепляется надпись «ДА», на правой стене — надпись «НЕТ», на стене между ними — надпись «НЕ ЗНАЮ»

Перед началом упражнения участники стоят в центре помещения, ведущий перед ними - лицом к табличке «НЕ ЗНАЮ».

Ведущий зачитывает утверждение (вопрос). Каждый участник индивидуально выбирает вариант ответа, наиболее отражающий его точку зрения по данному утверждению (вопросу) и переходит под соответствующую надпись. Ответ «не знаю» может подразумевать также ответы «не могу определиться с выбором» и «затрудняюсь ответить», «возможен и тот, и другой вариант».

Когда участники определились с ответом и заняли соответствующее положение, ведущий предлагает им прокомментировать свой выбор. О желании высказаться участники сигнализируют поднятием руки. Одному из них ведущий бросает мяч. Участник, получивший мяч, комментирует свой выбор. Высказавшийся участник возвращает мяч ведущему, который бросает мяч следующему желающему высказаться. Ведущий не объясняет и не комментирует ни утверждения (вопросы), ни высказывания участников. После прочтения следующего утверждения (вопроса) участники начинают перемещаться с тех позиций, которые заняли при предыдущем ответе.

**Рекомендации для ведущего:**

- *ведущий в ходе проведения упражнения должен предоставить возможность высказаться как можно большему количеству участников, поэтому при большом количестве желающих высказаться приоритет необходимо отдавать участникам, не высказывавшимся ранее*

*- не рекомендуется затягивать обсуждение одного утверждения. Если желает высказаться большое количество участников, то ведущий спрашивает мнение у одного - двух участников по каждому варианту ответа;*

*- если нет желающих высказаться, то ведущий зачитывает следующее утверждение (вопрос);*

*- нельзя допускать перехода обмена мнениями в спор, а также критики участниками мнений друг друга;*

*- упражнение проводится в динамичном темпе.*

**Утверждения для упражнения:**

1. То, что происходит там, где я живу меня не касается, если не задевает моих личных интересов;

2. Никто никому ничего не должен;

3. Я могу стерпеть если в мой адрес поступают оскорбления;

4. Главное в жизни — я сам;

5.Я знаю как сделать так, чтобы не нарушать правила (школы, дома, города, страны);

6.Я могу отличить плохую компанию от хорошей;

7.Для меня свобода — это независимость от других;

8.В наше время можно все купить за деньги;

9.Мне комфортно среди людей на сборе;

10.В школе я один человек, дома совершенно другой;

11.Для меня важен внешний вид человека;

12.Я знаю для чего я живу;

13.Я в силах изменить то, что меня не устраивает вокруг;

14.У меня нет друзей;

15.Я считаю, что ученики должны принимать меня таким какой я есть;

16.Меня достаточно нагружают в школе, чтобы решать какие-то проблемы;

17.Меня не любят ученики;

18.Я знаю куда обращаться, если попал в беду;

19.Меня волнует состояние и настроение моих учеников и я переживаю если их- ругают при мне;

20.Я не меняю своего мнения на ту или иную тему при любых условиях;

21.Прежде чем делать выводы, я изучаю тему\вопрос\проблему;

22.Я пытаюсь казаться лучше, чем я есть на самом деле;

23.Дети меня не понимают;

24.Мои идеи недооценивают;

25.Мне трудно отстаивать свое мнение;

26.Я понимаю, где я могу употреблять нецензурную лексику;

27.Я конфликтный человек;

28.Моя личная жизнь для всех открыта;

29.Я делаю все, что я хочу;

30.У меня хорошие отношения с учениками;

31.Я могу взять чужое и не спросить;

32.Я могу ударить человека;

33. Мне понравилось упражнение.

**День 3. Индивидуальная работа с детьми.**

Дети группы риска. Приглашенный специалист Ущакова Елена Александровна

Одаренные дети (презентация)

Как ругать и хвалить. Приглашенный специалист Анастасия Сергеевна Психолог.

**Лидер в классе: враг или помощник?**

В самом понятии «лидер» нет ничего плохого. В любом коллективе существует лидер, явными и скрытыми функциями которого являются инициирование интересных форм совместной деятельности и досуга, влияние на распределение ролей и статусов в группе, установление и поддержание определенной эмоциональной атмосферы. Обычно лидер — это человек, обладающий определенными способностями и качествами: физическими, личностными, интеллектуальными.

В классе, как и в любом коллективе, существуют формальные и неформальные лидеры. К формальным, то есть официально назначенным лидерам, можно отнести старосту, командира класса, председателя классного совета и т.д. Чаще всего, это дети, отличающиеся активностью и хорошей учебой. Помимо формального, в любом коллективе есть и неформальный лидер, который, тем не менее, имеет большой авторитет среди одноклассников. К сожалению, достаточно часто неформальные лидеры утверж­дают свой авторитет в классе силой, грубыми нарушениями дисциплины, противодействием учителям и конфликтами с ними, дерзким и вызывающим поведением.

С учетом специфики подросткового возраста, ребенок может попасть под влияние такого лидера из чувства протеста против взрослых, «стадности», свойственной подросткам, а иногда — из страха стать изгоем. Задача классного руководителя — направить энергию неформального лидера «в мирное русло». А родители ребенка должны воспитывать в нем способность противостоять коллективному мнению. Ведь далеко не всегда проделки неформальных лидеров класса можно назвать милыми детскими шалостями.

1. **Тест**. Составьте изображение человека из 10 геометрических фигур. Квадрат – наиболее устойчивый среди них. Лидерские качества обнаруживает тот, у кого на изображении человека помещено наибольшее количество квадратов.

2. **Наблюдение.** Если к классу (группе) обратиться с вопросом или предложением, требующим однозначного ответа («Выключить здесь свет?»; «Может, мне открыть форточку?»), — ответит первым лидер.

3. **Мозаика лидера.** Задание: наклеить каждому участнику команды на чистый лист бумаги свой набор полученных разноцветных карточек. Анализ мозаики лидера. Преобладание определенного цвета карточек выявляет следующее: 1) красный – эмоциональный лидер; 2) синий – генератор идей; 3) зеленый – организатор КТД; 4) желтый – резерв, наблюдатель; 5) черный – дезорганизатор; 6) белый – исполнитель.

4.**Тест на лидерские качества**:

Что для вас важнее в игре? а) победа, б) развлечение.

Что вы предпочитаете в общем разговоре?

а) проявлять инициативу, предлагать что-либо;

б) слушать и критиковать то, что предлагают другие.

Способны ли вы выдерживать критику, не ввязываться в частный спор, не оправдываться?

а) да; б) нет.

Нравится ли вам, когда вас хвалят прилюдно?

а) да; б) нет.

Отстаиваете ли вы свое мнение, если обстоятельства (мнение большинства) против вас?

а)  да; б) нет.

В компании, в общем деле вы всегда выступаете заводилой. Придумываете что-то такое, что интересно другим?

а) да; б) нет.

Умеете ли вы скрывать свое настроение от окружающих?

а) да; б) нет.

Всегда ли вы немедленно и безропотно делаете то, что вам говорят старшие?

а) да; б) нет.

Удается ли вам в разговоре, в дискуссии убедить. Привлечь на свою сторону тех. Кто раньше был с вами не согласен?

а) да; б) нет.

Нравится ли вам учить (поучать, воспитывать, давать советы) других?

а) да; б) нет.

**Выводы:** Если на все вопросы вы отмечаете пункт «а», то вы действующий лидер. Ответы «б» свидетельствуют о наличии качеств, препятствующих лидерской позиции; их необходимо корректировать.

5. Для [подростков](https://www.google.com/url?q=https://www.kakprosto.ru/kak-824660-podrostok-i-shkola&sa=D&ust=1509716661324000&usg=AFQjCNFC6NOAjAu2kg96by8wuAXIi-40zw) в качестве определения лидеров предлагается заполнить небольшую анкету, состоящую из трех вопросов: **кого бы я пригласил к себе на день рождения, с кем бы пошел в поход и с кем бы хотел вместе**[**написать проект**](https://www.google.com/url?q=https://www.kakprosto.ru/kak-102991-kak-napisat-sochinenie-na-svobodnuyu-temu&sa=D&ust=1509716661325000&usg=AFQjCNEZsGBowv2hdtPrnYFTs2XtPkRusw)**, реферат.** Каждый ответ состоит из трех фамилий учеников класса. На каждый вопрос составляется учителем матрица ответов. Т.е. выявляется эмоциональный, деловой и учебный лидер в коллективе. Перед проведением исследования ученикам сообщается, что исследование носит тайный (конфиденциальный) характер. Никто не будет знать, кто кого выбрал, но анкеты должны быть обязательно подписаны. Учитель берет на себя ответственность за соблюдение тайны. Дети узнают только результат – кто является лидером в коллективе, что и так для них чаще всего не является секретом.

**Игры:**

*Социоадаптивные игры позволяют каждому ребенку проявить индивидуальность, творчество, личные лидерские качества, получить внимание группы. Подчеркивают значимость и равные возможности каждого ребенка в коллективе.*

**Цель:** в игровой форме научить подростков быть гармоничными и свободными в социальном пространстве, уметь видеть свои особенности, плюсы и минусы, осознавать себя личностью, стремящейся к развитию, способной самостоятельно мыслить и действовать, грамотно выстраивать отношения с окружающими людьми.

**Игра " Большая семейная фотография".**

Предлагается, чтобы ребята представили, что они все - большая семья и нужно всем вместе сфотографироваться для семейного альбома. Нео6ходимо выбрать "фотографа". Он должен расположить всю семью для фотографирования. Первым из семьи выбирается "дедушка". Он тоже может участвовать в расстановке членов "семьи". Больше никаких установок детям не дается, они должны сами решить, кому кем быть и где стоять. Вожатый может только наблюдать за этой занимательной картиной. Роль "фотографа" и "дедушек" обычно берутся исполнять стремящиеся к лидерству ребята. Однако, не исключены элементы руководства и других "членов семьи". *Взрослым будет очень интересно понаблюдать за распределением ролей, активностью-пассивностью в выборе месторасположения.  
      Эта игра, проведенная в середине года, может открыть новых лидеров и раскрыть систему симпатий-антипатий в группах.* После распределения ролей и расстановки “членов семьи” “фотограф” считает до трех. На счет "три!" все дружно и очень громко кричат слово "сыр" и делают одновременный хлопок в ладоши.  
**Лидер-организатор**

Выявлению склонности к организаторской деятельности способствует коллективная игра «Слон» (из спичек в течение минуты выложить «слона»). *После того, как проведена серия подобных игр, лидеры выявляются всем коллективом. Форма оценки может быть различна. Самой простой является голосование. Набравшие большее количество голосов, считаются победителями конкурса.*

**«Учителя и ученики»**

Необходимое время: около 40 минут; если участников много, то дольше.

Цель: развить лидерские способности. Размер группы: фактически любой, начиная от 5 участников. Условия: классная комната.

**Порядок действий**

0. *Объясните всём, что упражнение "Учителя и ученики" демонстрирует, что является хорошей преподавательской работой, а что - нет. Оно дает ученикам возможность "отомстить" своим учителям, показав им, как надо учить.* Участники должны сформировать небольшие команды (может оказаться, что пары) и поочередно обучать чему-нибудь остальную группу.

1. Сформируйте небольшие команды по 2-3 человека. *Упражнение может смутить выступающих, если только они недостаточно уверены в собственных силах или не знают каждого из собравшихся достаточно хорошо.*

2. Дайте командам 5-10 минут, чтобы их члены решили, чему они будут учить.

3. Снова соберите всех вместе и пригласите первую команду (очередность не имеет значения) приступить к 3-5-минутному инструктажу остальной группы. *Это может происходить в форме лекции, демонстрации или какого-то предписания в зависимости от метода обучения, который выбирают "учителя". По ходу выступления каждой команды вы можете делать для себя пометки.*

**Анализ:** Когда все команды закончат выступать, устройте неформальный устный "экзамен". Действуйте быстро. Попросите каждую команду в порядке, соответствующем очередности их выступлений, выйти и встать перед аудиторией. Кратко повторите имена "учителей" (если только участники не знают друг друга достаточно хорошо), после чего спросите у группы, что ей запомнилось из темы каждого урока. Вознаградите каждую команду аплодисментами. В конце попросите всех проголосовать и выбрать команду, которая преподавала лучше всех. *Вы, вероятно, увидите, что группа очень четко выделяет темы и учителей, которые оказались наиболее популярными и легко запоминающимися.*

**«Ринг ситуаций».**

Команде предлагается разделиться на две группы. Первой группе дается задание придумать конфликтную ситуацию, а второй группе – разрешить ее. При этом нужно найти вариант сотрудничества с оппозиционером, не обидев другую сторону, отстояв свою точку зрения.

**«Ведущий телепередачи»**

**Цель игры:** Развитие умения брать на себя ответственность. Умение планировать и реализовывать поставленные цели, работая в группе. Самораскрытие посредством творческой деятельности.

Ведущий: Сейчас мы с вами отправимся на необычную телестудию, где вы сможете попробовать себя в роли телеведущего разных программ.

Остаемся в тех же подгруппах, (по 5—6человек). Вы побываете на нескольких передачах. На каждую программу команде необходимо выбирать телеведущего, без повторов участников.

Первая передача «Новости»

Вторая передача «Спорт»

Третья передача «Самый умный»

Четвертая передача «Про животных»

Пятая передача «Культура»

*Обсуждение итогов игры (10—15 минут).*

1. Сложно ли было в роли телеведущего (продумывать, организовывать и реализовывать свои сценарии)?

2. Кто из телеведущих вам понравился больше всего, почему?

3. При обсуждении и планировании сценария трудно ли было договориться между собой?

4. Что вы делали для того, чтобы прийти к сотрудничеству и взаимопониманию в группе?