

Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України
Головне управління освіти і науки
Дніпропетровської облдержадміністрації
Навчально-методичний центр професійної технічної освіти у
Дніпропетровській області



**Планування роботи
класного керівника
професійно-технічного навчального закладу
(методичні рекомендації)**

*Н.В.Киба,
методист НМЦ ПТО
у Дніпропетровській області*

м . Дніпропетровськ
2012

Планування роботи класного керівника професійно-технічного навчального закладу: методичні рекомендації методиста Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Дніпропетровській області /Н.В. Киба – Дніпропетровськ, 2012.

Посібник містить методичні рекомендації для класних керівників професійно-технічних навчальних закладів в частині планування виховної роботи в учнівській групі. Матеріали посібника напрацьовані на результатах дворічних досліджень учасників щорічного семінару класних керівників та Школи класного керівника

Укладач: Киба Н.В. – методист навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Дніпропетровській області.

Комп'ютерна верстка: Киба Н.В. – методист навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Дніпропетровській області;

Корнієнко М.М. - методист навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Дніпропетровській області

Адреса: м. Дніпропетровськ, пр.. Пушкіна, 36

Рекомендовано до друку за рішенням навчально-методичної ради
(протокол №)

Зміст

1. Вступ	4
2. Структура циклу управлінської діяльності класного керівника	5
3. Психолого-педагогічне діагностування	5
4. Періоди аналітичної діяльності класного керівника	7
5. Прогнозування в роботі класного керівника	8
6. Визначення мети та завдань діяльності	8
7. Визначення змісту, вибір засобів, методів, форм організації Життєдіяльності	9
8. Форми педагогічного спілкування	10
9. Класифікація методів навчання і виховання	11
10. Моделювання навчально-виховного процесу	11
11. Організація діяльності та оцінювання роботи	14

I. Вступ

Завдання сучасного професійно-технічного навчального закладу щодо формування високо кваліфікованого робітника, творчої, соціально активної, всебічно розвиненої особистості вимагають від педагогів нових підходів до організації виховної роботи в професійно-технічному училищі.

Сьогодні в суспільстві найважливіше значення надається виховній функції навчальних закладів, про що свідчить низка нормативно-правових актів, зокрема:

- Закони України «Про професійно-технічну освіту»,
«Про позашкільну освіту»,
- Укази Президента України
від 20.03.2008 №244 «Про додаткові заходи щодо підвищення якості освіти в Україні»,
накази Міністерства освіти і науки від 06.04.2007 № 286 «Про поліпшення туристсько-краєзнавчої роботи у навчальних закладах, які перебувають у сфері управління Міністерства освіти і науки України»,
від 17.12.2007 №1133 «Про затвердження «Основних орієнтирів виховання учнів 1-12 класів загальноосвітніх навчальних закладів України»,
від 30 вересня 2010 року № 926/2010 «Про заходи щодо забезпечення пріоритетного розвитку освіти в Україні»,
лист МОН молоді та спорту України від 27.07.2012 року №1/9 – 536 «Щодо виховання сучасного громадянина в полікультурному середовищі засобами позакласної роботи»
- Пріоритетні напрями роботи ПТО області на 2012-2013 навчальний рік
пункт 9 доручення Прем'єр-міністра України М. Азарова від 20 липня 2011 року № 34184/2/1-11 до підпункту 10 пункту 2 частини першої Протокольного рішення за результатами засідання Громадської гуманітарної ради під головуванням Президента України В.Ф. Януковича від 30 червня 2011 року щодо поліпшення рівня виховного процесу у навчальних закладах
- Положення про професійно-технічний навчальний заклад ст.. 22, підпункту «к» пункту 10
- Положення про організацію і проведення виховної роботи в професійно-технічних навчальних закладах.

На часі – впровадження цілеспрямованого і професійного управління виховним процесом, підпорядковане меті планування і здійснення виховного впливу, об'єктивне оцінювання реальних результатів виховної роботи. Поведінка вчителя, який тільки вирішує і дає вказівки, на сьогодні є неефективною. Педагог має стати зацікавленим і рівноправним учасником спільної діяльності. Його дії не можуть бути передачею готового досвіду, мати характер опіки чи педагогічного диктаторства.

Зрозуміло, що успіх виховного процесу залежить, насамперед, від вихователя. Доросла людина з добрим серцем, високою культурою, яка є справжнім

професіоналом, спочатку навчає: «Поглянь, як це робиться!» Потім пропонує дитині: «Спробуй сам!» При цьому вихователь поряд і готовий прийти на допомогу. І тільки тоді, коли вихованець опанував основи виконання дій, дорослий надає йому право діяти самостійно. Педагог не заважає учневі, а лише аналізує його дії та досягнуті ним результати.

У середовищі вчитель-учень має панувати педагогіка співпраці. Джерелом дисципліни є не вчитель, яким би не був його авторитет, а праця (слово «співпраця» походить від «праця», така діяльність працею тримається, до праці кличе, працею нагороджується).

Управлінський підхід дасть змогу за найменших витрат сил, часу, засобів забезпечити найбільш продуктивну взаємодію всіх учасників навчально-виховного процесу і досягти найвищого результату, можливого за конкретних умов. Крім цього, такий підхід допоможе педагогу не відволікатися на проміжні досягнення чи невдачі, зосередити свою увагу на стратегічних напрямках співпраці:

- самоосвіті,
- самовихованні,
- самоуправлінні,
- забезпеченні соціальної активності учнів.

II. Структура циклу управлінської діяльності, спрямованої на виконання будь-яких педагогічних завдань, і логічна послідовність його складових можуть бути подані таким чином:

- психолого-педагогічне діагностування;
- прогнозування;
- визначення мети та завдань діяльності;
- визначення змісту, вибір засобів, методів, форм організації життєдіяльності;
- планування (моделювання) навчально-виховного процесу;
- реалізація плану (організація діяльності);
- аналіз, оцінювання, облік результатів (діагностування нової ситуації).

III. Психолого-педагогічне діагностування

(характеристика педагогічної ситуації)

Визначаються такі підходи до здійснення аналізу виховної роботи:

- описовий,
- полярно-оцінювальний (вдалося - не вдалося, добре - погано),
- системний,
- проблемний,
- особистісно орієнтований.

За **описового** підходу описуються та аналізуються події та явища, які відбуваються в процесі життєдіяльності групи.

За **полярно-оцінювального** підходу перш за все визначаються та аналізуються позитивні й негативні моменти в життєдіяльності групи, результати навчально-виробничого та виховного процесу.

Системний підхід передбачає цілісний аналіз педагогічного процесу в єдності та взаємодії усіх його компонентів: суб'єктів, цілей, змісту, засобів (форм, методів, прийомів), результатів діяльності. При цьому особлива увага звертається на ключові моменти педагогічного процесу, які вважаються пріоритетними в конкретний період життєдіяльності групи.

За **проблемного** підходу здійснюється виокремлення, аналіз та структурування проблем і суперечностей педагогічного процесу.

За **особистісно орієнтованого** підходу аналітична діяльність спрямовується на дослідження таких аспектів, як:

- розвиток особистості учня;
- формування та прояви індивідуальних особливостей учнів;
- особистісні досягнення учнів;
- створення в групі середовища, сприятливого для розвитку учнів.

Залежно від організаторської культури навчального закладу, традицій виховної діяльності, особистісних якостей класного керівника застосовуються такі види аналізу навчально-виховного процесу у групі:

аналіз реалізації цілей та виконання завдань (оцінюється ступінь досягнення мети, визначеної у плані виховної роботи за минулий період);

аналіз основних подій і педагогічних ситуацій (аналіз, оцінювання, облік результатів, тобто діагностування нової ситуації).

При цьому необхідно враховувати:

Позитивні аспекти проведеної справи (що вдалося реалізувати і завдяки чому)	Негативні аспекти проведеної справи (що не вдалося реалізувати і чому)
Що вдалося в змісті, формі та способі організації спільної діяльності, як проведений захід сприяв розвитку особистості учня, колективу, у вирішенні яких проблем удалося досягти результатів; що нового вдалося отримати у результаті підготовки, проведення та підведення підсумків спільної справи; які педагогічні наслідки можливі після проведеного заходу.	Що не вдалося, хто не зміг справитися зі своїм дорученням, які педагогічні та організаційні завдання не вдалося вирішити; які проблеми можуть загостритись у найближчий час, проявитися у перспективі.

Слід також зважати на:

характер впливу участі та позиції вчителів на результативність справи;
висновки та пропозиції про перспективи та шляхи вдосконалення спільної діяльності.

Успішному проведенню такого аналізу сприяють колективний аналіз життєдіяльності, який передбачає активну участь в аналітичній роботі усіх учасників виховного процесу: педагогів, учнів, батьків, друзів групи. Можна виділити такі форми колективного аналізу: усне опитування, анкетування, заповнення «відкритої сторінки думок», випуск різноманітних інформаційних листів (радіо- та фотогазет, стіннівок, виготовлення мальованого фільму «Справи минулого року», різноманітні форми колективного творчого аналізу (усний журнал, «жива газета», «телепрограма» тощо), огляд досягнень, самоатестації колективу, класні збори, присвячені підбиттю підсумків роботи протягом року.

Критеріально-орієнтований аналіз спрямований на виявлення зміни показників результативності навчально-виховної роботи відповідно до розроблених критеріїв ефективності виховної діяльності.

При аналізі слід розрізняти критерії результатів та критерії процесу.

Критерії результатів дозволяють оцінити рівень розвитку якостей особистості учнів, їх вихованості, навченості, соціалізації.

Критерії процесу допомагають з'ясувати, як спрацьовують механізми виховання, як на результати виховання впливають ті чи інші фактори (умови).

Серед критеріїв можуть бути обрані такі:

гуманність виховних відносин;

ступінь залучення учнів у життєдіяльність учнівського колективу;

рівень ділових та міжособистісних взаємовідносин;

стан розвитку самоврядування в групі;

наявність соціальних зв'язків класної спільноти;

ефективність психолого-педагогічного та медико-соціального супроводу процесу розвитку учнів.

IV. Періоди аналітичної діяльності класного керівника

Таким чином, в аналітичній діяльності класного керівника можна виділити три періоди.

У **перший** період (підготовчий) відбувається підготовка самого вчителя до проведення конкретної справи (попередня робота організатора). Класний керівник визначає предмет та мету педагогічного аналізу, розробляє програму та інструментарій (критерії, форми, методи і прийоми аналізу) аналітичної діяльності.

У **другий** період (основний) вчитель направляє свої зусилля на збір та систематизацію інформації про виховний процес, аналіз і оцінку результатів педагогічної діяльності, виявлення позитивних та негативних моментів у життєдіяльності групи і вихованості учнів, визначення проблем та протиріч у виховному процесі, складання прогнозу розвитку виховної системи групи,

формулювання висновків і пропозицій щодо удосконалення та оновлення навчально-виховного процесу в учнівському колективі.

У **третій** період (рефлексивний) педагог оцінює проведену аналітичну діяльність, усуває фактичні і стилістичні неточності в інформаційно-аналітичних матеріалах, вносить необхідні корективи.

Досвід роботи кращих класних керівників показує, що форми фіксування отриманих результатів можуть бути довільними й залежать від досвіду конкретного педагога (щоденник класного керівника, текст, аналіз анкетування або усна інформація, що виголошується на засіданнях методичної ради, батьківських комітетів і батьківських зборах, зборах учнівського колективу).

V. Прогнозування в роботі класного керівника

Наступним етапом управлінської діяльності є **прогнозування**. В першу чергу, це передбачення майбутнього, враховуючи мотиви, інтереси, нахили вихованців, а також знання про загальні закони та закономірності розвитку особистості.

Педагогічні закони мають імовірнісний характер. Прогнозування залежить від особистості класного керівника і здійснюється з використанням життєвого, професійного досвіду, інтуїції, імпровізації. Вміння узгодити зовнішні й внутрішні умови є показником професіоналізму класного керівника. Зовнішні умови мають формуватися відповідно до загальних проблем навчального закладу.

Вихователю необхідні віра у можливість та здібності кожного вихованця, надія на успіх запланованих дій. Відповідні знання та особлива технологія перетворення педагогічного передбачення на систему педагогічних цілей, засобів їх досягнення, реальних педагогічних ситуацій є необхідною умовою реалізації планів.

Досвідчений класний керівник обов'язково здійснює проблемний аналіз (проблема - прогнозування - визначення цілей роботи, спрямованої на розв'язання проблеми). Найбільш доцільно для класного керівника під час планування використовувати проблемне прогнозування (пошук розв'язання проблеми конкретного учнівського колективу з урахуванням загальної ідеї, професійного спрямування, проблематики, над якими працює навчальний заклад).

Сформулювати прогноз означає окреслити перспективи подальшого розвитку учнівського колективу на певний проміжок часу, тобто сформулювати модель взаємовідносин у колективі, планувати рух у певному напрямку, конкретизувати прагнення (що хочемо бачити, як буде здійснюватися робота, спрямована на згуртування колективу, чим мотивуватиметься колективна діяльність).

VI. Визначення мети та завдань діяльності

Існують декілька підпорядкованих цілей.

Вищі цілі освіти та виховання носять характер соціального замовлення. Загальні цілі визначаються за напрямками виховання громадянина України. Важливо вміння визначати робочі цілі та завдання: це певне співвідношення соціальних цілей

освіти з тими конкретними особливостями вихованців, які можемо визначити у процесі психолого-педагогічного діагностування і прогнозування.

Цілі та завдання робочого рівня повинні відповідати ряду технологічних (професійних) вимог. Вони мають бути конкретними і можуть бути виконані в масштабі запроектованої педагогічної дії (уроку, бесіди, свята, періоду життя колективу тощо), повинні відповідати вимогам комплексності, тобто бути направленими на свідомість, почуття, поведінку вихованця. Так,

пізнавальна ціль – це запроектовані педагогом зміни в знаннях, ідеалах чи світогляді особистості, професійних відомостях;

виховна ціль – це бажані зміни емоційного відношення, мотивів, ціннісних орієнтирів особистості в певній сфері педагогічної співпраці;

розвиваюча ціль – це конкретні зміни у вміннях, навичках, індивідуальних особистих якостях (здібності, риси характеру), які можуть проявитись в організованій справі, поведінці, у взаємовідношеннях з людьми.

Для оволодіння цими технологіями можна орієнтуватися на таку схему логічного розвитку цілей:

розширити і поглибити знання вихованців за темою співпраці;

сформувати певне (залежить від вибраної цілі співпраці) емоційно-оцінююче ставлення до предмету чи явища, на якому будується співпраця (це можуть бути інтерес, захоплення, гордість, співчуття, неприйняття - тільки не байдужість);

розкрити перед кожним вихованцем можливості для його особистої чи колективної участі в суспільно-корисній справі;

навчати практичним навичкам і вмінням особистої турботи про навколишнє оточення та природне середовище, оточуючих людей, про себе самого;

розвивати конкретні інтелектуальні, вольові, емоційні, фізичні і професійні здібності та якості вихованців;

формувати сприятливі для розвитку вихованців взаємовідносини в учнівському колективі.

Цілі та завдання необхідно реалізувати шляхом особистої діяльності вихованців.

VII. Визначення змісту, вибір засобів, методів, форм організації життєдіяльності

Навчання і виховання - це складові єдиного процесу. Існує специфіка кожної складової. Навчання направлено до інтелекту та професійної компетенції і майстерності, а виховання – до почуттів, емоції.

Спільним джерелом для формування змісту навчання є основні сфери самовизначення особистості: людина, суспільство, природа, ноосфера.

Змістом виховання є моральні норми, правила, переконання, відношення до навчання, праці, оточуючих людей, до себе, до суспільної власності – все це повинно формувати певний тип поведінки особистості. Зміст навчання і виховання

повинен бути доступним, відповідати віковим та індивідуальним особливостям вихованців, обраній ними професії, рівню їх підготовки, умовам навчально-виробничої і виховної роботи.

У виборі змісту виховання доцільно керуватися такими принципами:

- зміст має ідейну направленість,
- тісно пов'язаний з наукою і життям, з обраною професією,
- відображає сучасні і перспективні тенденції суспільного розвитку.

Найбільш продуктивний шлях - вибраний зміст реалізується в конкретних видах діяльності вихованців, при цьому реалізуються навчальні, професійні, виховні завдання і завдання розвитку.

У педагогічному процесі можна використовувати різноманітні педагогічні засоби. Зокрема, до засобів за «каналами проникнення» до свідомості, почуттям вихованців відносяться словесні, наочні і практичні.

При виборі засобів педагогу можна використовувати психологічну оцінку ефективності. З почутого (за сприятливих умов) може бути почуте, сприйнято до 10%, з побаченого – до 50 %, при активній участі – до 90 %.

Кращими педагогами дано обґрунтування (наукове і практичне), що для всебічного розвитку дитини система його життєдіяльності повинна включати в себе наступні шість видів діяльності:

- пізнавальну (навчальну),
- трудову (виробнича праця ,в т.ч. самообслуговування, суспільно-корисна праця),
- суспільну (організаторська),
- художньо-естетичну (від активного сприйняття до самодіяльності),
- спортивно-туристську (в т. ч. гімнастика, спорт, ігри, туризм),
- ігрову (в т.ч. і в поєднанні з перерахованими видами діяльності).

VIII. Форми педагогічного спілкування

За принципом педагогічної необхідності й достатності необхідно доповнювати співпрацю педагогічним спілкуванням, оскільки формування особистості проходить під час конкретних ситуацій діяльності та спілкування. Особливості стилю педагогічного спілкування впливають на педагогічні результати (ініціатива в початковому спілкуванні «комунікативна атака», індивідуальний характер звернення до вихованця, використання форм спілкування (фронтальні, групові, «один на один»), особливості оціночних міркувань педагога, їх об'єктивність, зацікавленість вихователя у створенні емоційного настрою, реагування на рівень ініціативи дітей, заохочення ініціативи дітей в діяльності та спілкуванні, сприйняття їх поглядів, заперечень, вміння помітити позитивні досягнення, сформувати у них прагнення до вдосконалення).

IX. Класифікація методів навчання і виховання

Методи навчання і виховання також мають класифікацію. Для педагогічної системи, що створюється за логікою управління, віддають перевагу таким методам:

методи формування свідомості, переконання особистості (роз'яснення, бесіда, лекція, диспут, приклад і т.п.);

методи стимулювання поведінки і діяльності (змагання, заохочення, осудження, особистий приклад і т.п.);

методи самоосвіти і самовиховання (самоаналіз, самооцінка, самозвіт ті ін.).

При виборі форм організації навчання і виховання доцільно орієнтуватися на дві класифікації:

за провідним засобом і методом (словесні, наочні, практичні) і

за числом учасників педагогічного процесу (масові, групові з колективними, в т.ч. індивідуальними).

Пасивні форми проведення сучасного уроку (в основному лекція) використовуються і в позаурочній роботі. Після виконання поставлених завдань у процесі навчання й виховання досвідчені класні керівники переходять до пасивних форм роботи з вихованцями. Педагогічно обґрунтовано, що пасивні форми роботи не повинні переважати над активними.

Система позаурочної виховної роботи в сучасних умовах має компенсувати недоліки навчального процесу.

Під час організації та проведення заходу необхідно знайти справу для кожного учасника. Поєднання різних форм дає можливість для учнів з різним рівнем вихованості, організаторських умінь впливати один на одного. Будь-яка крайність, шаблон приводить до рутини, застою і нудьги в дитячому колективі, зникає інтерес і настрій, так необхідний для виховання. Також не приносить користь безцільна формотворчість, невиправдана відмова від традиційних дійових форм. Почуття міри, що необхідне у виборі засобів, форм і методів, відповідає відомому макаренківському принципу: «Якщо робити, то для чого». Педагог, який володіє управлінською технологією, дає на це питання все більш точну і творчу відповідь.

X. Планування (моделювання) навчально-виховного процесу

Планування - це один з етапів управління процесом формування особистості та учнівського колективу. Це спільна діяльність класного керівника, учнів і педагогів у визначенні цілей, змісту, та способів організації виховного процесу і життєдіяльності учнівського колективу, організаторів і учасників намічених справ, термінів їх проведення.

Зміст плану повинен відповідати певним вимогам, а саме:

зв'язок з життям;

різносторонність виховної роботи;

доцільність вибраних форм організації;

конкретні справи і раціональний розподіл їх за часом;

опора на вихованців, сім'ю, громадськість.

У практиці зустрічаються різні види педагогічного планування:

перспективне,

оперативне,

поточне.

Структура плану будь-кого виду повинна включати такі розділи:

характеристика педагогічної ситуації (об'єм і глибина характеристики можуть бути різними в залежності від масштабу запланованого);

завдання навчання, виховання і розвитку (окремо для запланованої форми або етапу роботи);

зміст і основні форми навчально-виробничої та виховної роботи (діяльність педагога і вихованців може плануватися за видами діяльності, за тематичними періодами, за рівнем діяльності колективу тощо);

очікувані результати і показники ефективності, критерії оцінки запланованої роботи.

Форми планів також можуть бути різними:

план-графік,

план-сітка,

календарний,

циклічний,

конспект тощо.

При будь-якому варіанті форма плану повинна відображати:

конкретні види занять, доручень, колективні (загальні) справи вихованців;

відповідальних виконавців й учасників запланованих справ, залучених для допомоги;

конкретні справи;

матеріально-технічне забезпечення педагогічного процесу;

терміни і форми (процес) контролю, обліку, оцінка ефективності виконаної роботи.

Вибір форми плану повинен бути зрозумілим для всіх учасників (що робимо, з ким, коли, як).

У колективному плануванні життєдіяльності групи беруть участь не тільки класний керівник, а й весь колектив учнів групи, а також батьки й друзі учнівського колективу.

Щоб досягти бажаних результатів, необхідно використовувати технологію залучення учнів, батьків та всіх зацікавлених до спільної діяльності щодо складання плану.

Колективне планування – це творча та організаторська справа, коли кожний член колективу бере участь у розкритті перспектив, у пошуку та виборі загальних справ на новий період, розробці конкретного плану таких справ. Воно включає в себе:

загальний збір-старт;
конкурс на кращу пропозицію до плану, на кращий проект справи;
анкети пропозицій;
розвідку справ;
виготовлення газет –«блискавок» з пропозиціями до плану для обговорення;
аукціон ідей;
скарбничку,
фонд,
«банк»,
«поштову скриньку» ідей та пропозицій;
журнал-естафету;
дискусію,
захист проектів плану тощо.

Будь-яка технологія складається з послідовно виконуваних дій. На даному етапі планування виховної роботи в групі можуть бути здійсненні наступні дії:

1) Попереднє планування життєдіяльності учнівського колективу на новий період з учнівським та батьківським активом, під час якого важливо розширити коло розробників плану, захопити активістів із числа учнів та батьків перспективами справ, що відбудуться у новому році, і заручитися їхньою підтримкою. Можливий такий варіант обговорення з групою активістів пропозицій у план роботи і порядку дій щодо залучення усіх учнів та їх батьків у процес планування:

- а) осмислення та виділення найбільш актуальних проблем життєдіяльності групи;
- б) визначення цілей і завдань;
- в) обговорення загальних ідей /задумів/ майбутньої життєдіяльності;
- г) визначення основних справ наступного навчального року;
- д) пошук відповідей на питання про терміни та порядок дій учасників колективного планування;
- е) призначення відповідальних за проведення заходів з колективного планування.

2) Організація педагогічного супроводу колективного планування, який створює умови для його успішного здійснення. Для цього необхідно зробити наступне:

- а) попередньо домовитися з консультантами класу про час, місце та зміст консультації;
- б) організувати своєчасне інформування і взаємодію організаторів та учасників планування;
- в) допомогти ведучим у підготовці до збору-старту і проведенню захисту ідей та пропозицій у план роботи ;

г) провести інструктаж керівників мікрогруп про хід, терміни та передбачені результати колективного планування, прийоми і засоби організації роботи мікрогруп (як діяти, щоб досягти найкращого результату);

д) надати допомогу відповідальним за окремі напрями у роботі з планування.

3) Здійснення класним колективом перспективного планування життєдіяльності в групі, яке доцільно розділити на кілька періодів:

I період – збір-старт колективного планування;

II період – консультації зі знавцями;

III період – розвідка справ;

IV період – захист ідей та пропозицій у річний план;

V період – складання плану життєдіяльності групи;

VI період – обговорення підсумків колективного планування.

4) Проектування спільно з батьками та друзями групи дій щодо педагогічного забезпечення реалізації плану життєдіяльності групи, що передбачає:

а) визначення у дорослому активі класу кураторів основних напрямів спільної діяльності;

б) призначення з числа дорослих відповідальних за надання допомоги учням у підготовці та проведенні окремих справ і заходів;

в) моделювання інформаційно-методичної підтримки організації виховного процесу та життєдіяльності в групі;

г) планування фінансового і матеріально-технічного забезпечення діяльності учнівської громади;

д) проектування дій з надання допомоги учнівському колективу у розширенні та укріпленні внутрішніх і зовнішніх соціальних зв'язків і відносин.

XI. Реалізація плану (організація діяльності) та оцінювання роботи

Досвід роботи кращих педагогів доводить ефективність такої організації спільної діяльності дорослих і дітей, за якої члени колективу беруть участь у плануванні й аналізі, діяльність має характер колективної творчості, є корисною для всіх учасників, приносить їм радість.

Управлінський цикл логічно завершується аналізом, оцінюванням, обліком результатів. Ці стадії є кроком до початку наступного етапу планування, тобто діагностуванням нової ситуації.

Навчально-методичне видання

Киба Надія Василівна

ПЛАНУВАННЯ РОБОТИ
КЛАСНОГО КЕРІВНИКА
ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

(методичні поради)

За редакцією Василенка В.М.
Комп'ютерний макет – Корнієнко М.М.
Коректор – Єгоркіна О.Ф.

Видавництво НМЦ ПТО у Дніпропетровській області