



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГПУ»)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ И
ПРЕДМЕТНЫХ МЕТОДИК

**Разработка программы управленческого содействия педагогам в
развитии ученического самоуправления**

**Выпускная квалификационная работа по направлению
44.04.01 Педагогическое образование
Направленность программы магистратуры
«Управление образованием»
Форма обучения заочная**

Проверка на объем заимствований:
89 % авторского текста

Работа рекомендована к защите:
«16» 01 2024 г.
Зав. кафедрой ПШПО и ПМ
[подпись] Корнеева Н.Ю.

Выполнил:
Студент группы ЗФ-309-169-2-1
Грызина Ксения Алексеевна

Научный руководитель:
д.п.н, профессор
Уварина Наталья Викторовна

Челябинск
2024

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	3
ГЛАВА 1. ПОНЯТИЯ И ОСНОВЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО СОДЕЙСТВИЯ ПЕДАГОГАМ В РАЗВИТИИ УЧЕНИЧЕСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ.....	9
1.1 Теоретические основы и роль ученического самоуправления в педагогической литературе.....	9
1.2 Сопровождение руководителя образовательной организации в развитии ученического самоуправления.....	21
Вывод по 1 главе.....	288
ГЛАВА 2. ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА И ПРЕДПРОЕКТНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ.....	3130
2.1. Предпроектное исследование: цели и задачи. Анализ результатов предпроектного исследования и использование методик.....	3131
2.2. Модель содействия руководителя образовательной организации педагогам в развитии ученического самоуправления и ее разработка. Разработки дорожной карты модели.....	455
Вывод по 2 главе.....	577
Заключение.....	6060
Список использованных источников.....	644

Введение

Актуальность проблемы.

В 90-ые годы прошлого столетия отлаженная система воспитания и организации самоуправления, существовавшая на протяжении многих десятилетий, развалилась. Сегодня общеобразовательные учреждения ищут пути создания новой, более совершенной системы для решения приоритетных задач воспитания подрастающего поколения. Сейчас стало актуальным воспитание ребёнка (подростка) с помощью активного участия в общественной жизни.

В последнее время возобновилось издание работ, посвященных теме ученического самоуправления. В частности, в 2010 году было издано пособие В.И. Бочкарева «Директору школы о самоуправлении», в 2011 году – пособие М.И. Рожкова «Развитие самоуправления в детских коллективах», разработки Рогаткина Д.В. «Школьное ученическое самоуправление», «Служба примирения в системе школьного самоуправления».

Актуальность развития ученического самоуправления в образовательных организациях отражена в статье 34 закона «Об образовании в Российской Федерации» - учащиеся имеют право на участие в управлении образовательной организацией в порядке, установленном ее уставом.

Основные сущностные характеристики ученического самоуправления в образовательной организации в своих работах раскрывают Н. В. Горбунова, В. И. Загвязинский, М. В. Кларин, В. С. Лазарев, Б. Р. Мандель, А. Я. Найн, С. Д. Поляков, М. М. Поташник, Н. Р. Юсуфбекова, П. Г. Щедровицкий и др. А. А. Арламова, В. И. Журавлев, В. И. Загвязинский В. В. Краевский, Н. Д. Никандров и другие внесли существенный вклад в изучение процесса развития ученического самоуправления.

Актуальность исследования на научно-методическом уровне связана с тем, что в деятельности образовательных организаций содействие

педагогическим работникам в развитии ученического самоуправления осуществляется эпизодически и бессистемно. Соответствующие организационные механизмы являются неразработанными. Отсутствует научно-методическое сопровождение процесса управленческого содействия педагогам в развитии ученического самоуправления.

На социальном уровне формируется положительный опыт в управленческом содействии педагогам, развитие личностей педагогов и административно-управленческих кадров, умение саморефлектировать.

На практическом уровне актуальность исследования раскрывается через разработку модели управленческого содействия педагогам в развитии ученического самоуправления в образовательной организации средствами руководства проектами, которая реализует субъект-субъектный тип взаимоотношений.

Таким образом, возникает следующее противоречие между необходимостью развития ученического самоуправления в образовательной организации и недостатком научно-методического сопровождения процесса управленческого содействия педагогам в развитии ученического самоуправления

Цель исследования: является разработка модели управленческого содействия педагогам образовательной организации в развитии ученического самоуправления, на примере Муниципального автономного учреждения «Средняя школа №13» г. Сатка

Объект исследования: управление образовательной организацией.

Предмет исследования: модель управленческого содействия педагогам в развитии ученического самоуправления.

Гипотеза Предполагаем, что, процесс управленческого содействия учителей к организации ученического самоуправления будет проходить эффективно и позволит достичь максимального эффекта при , если:

1) разработать и реализовать этапы развития готовности учителей к организации ученического самоуправления.

2) выявить и проанализировать задачи необходимые для функционирования этой модели, включающие: перевод учителя из субъекта обучения в позицию субъекта социально-педагогической деятельности; реализацию образовательной программы в процессе методической работы в школе с учетом профессионального и витагенного опыта учителей;

- предоставление возможностей учителям для профессиональной самореализации.

В соответствии с поставленной целью и выдвинутой гипотезой определены основные задачи исследования:

1. проанализировать состояние проблемы развития готовности учителей к организации ученического самоуправления в педагогической теории и практике образования.

2. уточнить понятия «ученическое самоуправление», «управленческое содействие педагогам в развитии ученического самоуправления» и «развитие готовности учителей к организации ученического самоуправления».

3. Разработать и проверить в ходе экспериментальной работы модель управленческого содействия педагогам в развитии ученического самоуправления.

4. Выявить и проверить в ходе экспериментальной работы комплекс педагогических условий эффективного функционирования модели управленческого содействия педагогам в развитии ученического самоуправления.

5. Разработать методические рекомендации по реализации модели управленческого содействия педагогам в развитии ученического самоуправления в процессе методической работы в общеобразовательной школе.

Методологические основания решения проблемы Большой вклад в изучение управленческого содействия педагогом внесли В.П. Беспалько, М.В. Кларин, М.М. Поташник и другие. К проблеме управленческого

содействия педагогам в развитии ученического самоуправления обращались исследователи, такие как Ф.А. Зуева, Ю.А. Конаржевский, З.Ф. Мазур, Г.Н. Сериков и другие. Однако, несмотря на существенный интерес исследователей к проблеме управленческого содействия педагогам в развитии ученического самоуправления, а также накопленный к настоящему времени опыт, проблема управленческого содействия, по-прежнему остается слабо разработанной. В современных условиях становится актуальным создание некой системы, методик или модели управленческого содействия педагогам в развитии ученического самоуправления для повышения качества образовательного процесса.

В ходе исследования использовались взаимодополняющие друг друга теоретические и эмпирические методы:

Контент-анализ документальных источников.

Социологический (анкетирование, опрос).

Диагностические (тесты) – использовались в качестве определения результативности воспитательного процесса.

Этапы и база исследования На первом этапе основное внимание уделялось обоснованию проблемы и постановке цели, объекта и предмета исследования, формулировке задач, определению методологических подходов к изучению теоретического и эмпирического материала. На этом этапе изучалась и анализировалась философская и психолого-педагогическая литература по проблемам, напрямую связанным с темой научного исследования.

На втором этапе исследования осуществлялся констатирующий этап эксперимента. Определены критериально-уровневые характеристики готовности учителей в развитии ученического самоуправления. Разработана система диагностических средств и определены исходные показатели готовности учителей в развитии ученического самоуправления.

На третьем этапе осуществлялось обобщение и систематизация результатов работы, уточнялся понятийный и методологический аппарат

исследования. Проводилось уточнение выводов и методических рекомендаций, оформление результатов диссертационного исследования.

Базой для проведения экспериментальной работы послужила средняя общеобразовательная школа №13.

Положения, выносимые на защиту.

1. Модель управленческого содействия педагогам в развитии ученического самоуправления.

2. Эффективность разработки модели содействия руководителя педагогам в развитии ученического самоуправления.

Научная новизна исследования

1. Определили сущность понятий «управленческое содействие педагогам в развитии ученического самоуправления», «ученическое самоуправление».

2. Рассмотрели аспекты управленческого содействия педагогам в развитии ученического самоуправления в образовательной организации.

3. Выявили и подтвердили необходимость разработки модели управленческого содействия педагогам в развитии ученического самоуправления в МАОУ «СОШ №13».

4. Теоретически обоснован и экспериментально проверен комплекс педагогических условий эффективной реализации системы управленческого содействия педагогам в развитии ученического самоуправления.

Теоретическая значимость. 1) в аналитическом изучении состояния проблемы управленческого содействия педагогам в развитии ученического самоуправления в педагогической теории и практике образования;

2) в уточнении понятий «ученическое самоуправление», «управленческое содействие педагогам в развитии ученического самоуправления» и «развитие готовности учителей к организации ученического самоуправления»;

3) в расширении научных представлений о управленческом содействии педагогам в развитии ученического самоуправления учителей к организации ученического самоуправления в процессе методической работы в общеобразовательной школе.

Практическая значимость Практическая значимость исследования состоит в том, что его выводы и рекомендации совершенствуют профессионально-педагогическую подготовку, развивают содержательно-технологическое обеспечение процесса управленческого содействия педагогам в развитии ученического самоуправления. Она определяется: 1) внедрением в практику методической работы общеобразовательной школы системы управленческого содействия педагогам в развитии ученического самоуправления; 2) разработкой критериально-уровневых характеристик управленческого содействия педагогам в развитии ученического самоуправления и соответствующих диагностических средств, которые могут рассматриваться как элемент оценивания эффективности профессиональной деятельности учителей в ходе аттестации; 3) разработкой методических рекомендаций по функционированию в рамках методической работы в общеобразовательной школе системы управленческого содействия педагогам в развитии ученического самоуправления; 4) методической проработкой функционирования системы, выраженной в содержательных и процессуальных средствах, которые могут использоваться в системе повышения квалификации учителей для совершенствования уровня их готовности к организации ученического самоуправления в школе.

ГЛАВА 1. ПОНЯТИЯ И ОСНОВЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО СОДЕЙСТВИЯ ПЕДАГОГАМ В РАЗВИТИИ УЧЕНИЧЕСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1 Теоретические основы и роль ученического самоуправления в педагогической литературе

Ученическое самоуправление – одна из основных идей педагогики, которая имеет давнюю историю в европейском образовательном дискурсе.

В настоящее время самоуправление в ученических коллективах разных уровней вышло на новый виток своего развития, что обусловлено несколькими факторами. Во-первых, изменилась государственная политика в отношении системы образования; во-вторых, обострился интерес со стороны государственных органов к организации, качеству и результативности воспитательной работы в образовательных учреждениях, что отражается в ряде официальных документов; в-третьих, наблюдается повышение деятельностной активности учащихся в отношении своей жизни в период обучения в школе; в-четвертых, отмечается увеличение количества педагогов образовательных учреждений, проявляющих заинтересованность в жизни учащихся; в-пятых, владение навыками управления и самоуправления для сегодняшних выпускников образовательных учреждений разных уровней становится одним из необходимейших условий их успешной самореализации в дальнейшей жизни и профессиональной деятельности.

В истории образования проблема самоуправления в ученических коллективах наибольший интерес представляют труды П. Ф. Каптерева, Я. А. Коменского, Н. К. Крупской, А. С. Макаренко, Н. И. Пирогова, В. А. Сухомлинского, Л. Н. Толстого и др. Так, П. Ф. Каптерев, Н. И. Пирогов, К. Д. Ушинский видели в стихийно складывающихся детских сообществах возможный источник новых отношений, развивающих детей.

Н. К. Крупская предложила методику работы школьного самоуправления. А. С. Макаренко разработал систему детского самоуправления как ведущий принцип организации коллектива и соответствующую этой системе методику педагогического руководства детским самоуправлением. Л. Н. Толстой утверждал о необходимости изучения детских потребностей и интересов, связанных со школьной жизнью. На идее ценности каждой личности в развитии и сплочении коллектива строил свою воспитательную систему В. А. Сухомлинский. Мощным фактором процесса воспитания Я. Корчак рассматривал демократически организованный самоуправляемый детский коллектив

Выделив демократический принцип единой школы, Я. А. Коменский построил модель государства в управлении школой. По его мнению, школа в целом и каждый класс в отдельности «представляют собой государство, со своим сенатом и председателем сената, со своим консулом или судьей, или претором» [4].

В педагогическом эксперименте А. С. Макаренко по созданию коммуны им. Ф. Э. Дзержинского и прочих ученических коллективов, действующих на принципах коммуначества, было доказано, что правильно организованный коллектив является настоящим воспитателем личности, который позволяет индивиду саморазвиваться и самореализовываться, осуществлять социальную активность. [7].

Среди экспериментов педагогической практики последней четверти XX столетия стоит выделить достижения В. А. Караковского, который создал педагогическую технологию «ключевых дел», основываясь на организации ученического самоуправления. На практике реализация идеи самоуправления учащихся способствует не только развитию всего коллектива школы, но открывает и новые шансы для становления личности ученика [3]. Важно признать и опыт Н. П. Капустина, который разработал в школе №71 г. Москвы систему самоуправления, в которой действовали органы педагогического,

ученического, родительского самоуправления, а так же совместные органы самоуправления.

Сегодня экспериментальный проект моделирования системы самоуправления общеобразовательной школы, начатый Е. А. Ямбургом в конце 1990-х годов, доказав свою эффективность, позволил выстроить «адаптивную модель» школы, где система образования подстраивается под способности и потребности учащихся. [18, 19].

Можно сказать, что, ученическое самоуправление – это одна из самых продуктивных идей педагогики, обладающая богатой историей и весьма убедительными практическими достижениями, включая развитие современных систем образования.

«Ученическое самоуправление» само понятие, можно разделить на две формы – организационную, в которой преобладает его понимание как особой формы организации школьной жизни, и содержательную, в которой доминирует понимание самоуправления как особого воспитательного процесса, создающего условия для социализации и индивидуализации личности.

Ученическое самоуправление является системой, позволяющей ученикам принимать участие в управлении образовательным учреждением. Рассмотрим особенности ученического самоуправления:

- субъектами ученического самоуправления являются целенаправленно созданные органы ученического самоуправления, ученические общественные организации;
- ученики являются объектами ученического самоуправления;
- механизм ученического самоуправления и его система работают в сфере управления образовательной организацией при постоянной совокупности интересов субъекта и объекта ученического самоуправления;

- интересы учащихся, их коллективов непосредственно влияют на формирование органов самоуправления, определение их функций направлений деятельности [38].

При организации деятельности органов самоуправления учеников педагогам следует руководствоваться следующими правилами:

1. Все органы самоуправления обладают реальными полномочиями власти.

2. Ни один коллектив или объединение в учебном учреждении не в праве диктовать свою волю другим коллективам и объединениям взрослых и детей. Все они предназначены взаимодействовать, основываясь на принципах согласия и сотрудничества.

3. Каждое учебное заведение принимает в соответствии с ее Уставом систему разрешения конфликтов между органами самоуправления.

4. Педагоги, учащиеся и их родители, не могут действовать самостоятельно, не обеспечивая координацию деятельности и взаимодействия по актуальным проблемам [39].

Процесс организации ученического самоуправления должен быть направлен на формирование сознательной и ответственной точки зрения учащихся о возможностях и перспективах их образовательной и культурно-нравственной самоорганизации и участия в социальном управлении образовательной организацией.

При организации самоуправления и реализации программы ученического самоуправления в общеобразовательных учреждениях рекомендуется опираться на следующие принципы:

1. Принцип толерантности. Органы ученического самоуправления работают, основываясь на уважении человеческого достоинства и интересов личности.

2. Принцип демократичности. Деятельность органов ученического самоуправления опирается на коллективное, свободное обсуждение и решение вопросов, коллегиальности, прозрачности.

3. Принцип законности. Необходимость строгого соблюдения органами самоуправления положений Конституции РФ и других государственных правовых актах, устава учебного заведения и его локальных нормативных актах.

4. Принцип равенства. Все участники ученического самоуправления должны обладать равными правами субъектов учебной жизни, правом решающего голоса при принятии решения в коллективе.

5. Принцип выборности. В ходе выборов органы самоуправления получают необходимые полномочия.

6. Принцип обновляемости и непрерывности. Для этого требуется регулярное обновление структуры органов власти и руководителей их органов. При этом необходимо обеспечить преемственность работы между предыдущими и следующим составами органов самоуправления.

7. Принцип открытости и гласности. Вся работа органов самоуправления должна быть открытой для каждого члена коллектива и обеспечивать получение достоверной информации каждому из них.

8. Принцип целесообразности. Деятельность органов самоуправления должна быть направлена на удовлетворение потребностей и интересов детей, их родителей и педагогов.

9. Принцип унификации. Орган ученического самоуправления – это добровольное объединение учащихся, деятельность которого направлено на совместное решение вопросов повышения качества образовательной жизни. Объединение предоставляет право участвовать в управлении школьной жизнью, а также использовать возможность развития и самореализации.

10. Принцип функционального самоопределения. В деятельности органа самоуправления могут принимать участие не только его постоянные члены. Участники деятельности органа ученического самоуправления добровольно определяют степень своего участия.

11. Принцип представительства. Избранные в руководящие органы ученического самоуправления члены органа, выполняя свои функции, действуют от имени, по поручению и в интересах учащихся.

12. Принцип самоуправления. Орган ученического самоуправления самостоятельно устанавливает порядок своего функционирования, кроме ключевых проблем жизнедеятельности учащихся, решение по которым принимается совместно с администрацией учебных заведений [32].

Эти принципы составляют основу организации самоуправления общеобразовательного учреждения, что соответствует основным принципам гуманистической педагогики: признание уникальности и самоценности человека, его права на самореализацию, личностный и равный статус всех участников образовательного процесса, ориентация на интересы учащихся, уважение их прав и свобод.

Сегодняшний день объективно требует новых подходов к социальному развитию ученической молодёжи.

Однако допускаются педагогические ошибки, которые тормозят этот процесс, а иногда вызывают негативные результаты. Нужно еще на стадии проектирования той или иной модели предусмотреть возможные «риски» и, изучив имеющийся опыт, предпринять определенные шаги, чтобы избежать серьезных педагогических ошибок.

Такие ошибки делят на три группы: «тотальные» педагогические ошибки; принципиальные организационные ошибки; частные методические ошибки.

В первую группу – «тотальные» педагогические ошибки, входят следующие погрешности:

-смешение организационных форм детской активности: детской общественной организации и ученического самоуправления. Часто ученическое самоуправление подменяется детской общественной организацией. Сказывается влияние прошлого опыта, когда в советской школе всеми делами, в том числе в области управления школой, занимались комитет комсомола и совет пионерской дружины. В данном случае ученическое самоуправление – это другое педагогическое явление, которое может и должно быть автономным. Оно существует на основе Закона Российской Федерации «Об образовании», а детские общественные организации опираются на Закон Российской Федерации «Об общественных объединениях». Законодатель разделил эти две формы детской активности, поэтому не следует противоречить требованиям законов.

– изоляция органов ученического самоуправления от других субъектов самоуправления, то есть педагогического и родительского. Этот синдром особенно часто встречается в тех случаях, когда ученическое самоуправление только начинает свой путь. Ребята-активисты хотят полной власти, а педагогический коллектив не готов к этому. Учителя не понимают, что только при постоянном конструктивном взаимодействии с другими «ветвями» самоуправления «власть и дело» ученического самоуправления оказываются той благоприятной средой, в которой может вырасти самоуправление, способное увлечь большинство подростков.

Вторая группа ошибок:

– это принципиальные организационные ошибки, к которым, прежде всего, относится отсутствие необходимой и достаточной нормативно-правовой базы, учитывающей специфику данного общеобразовательного учреждения, суть которой заключается в том, что «энтузиасты» ученического самоуправления стремятся сразу использовать весь его педагогический потенциал, не обращая должного

внимания на необходимость нормативного закрепления и урегулирования отношений, возникающих в процессе функционирования самоуправления. Однако необходимо помнить, что самоуправление, как и любая другая систематическая педагогическая деятельность, требует нормативного оформления. И в этом вопросе недостаточно одних общих положений, закрепленных Законом РФ «Об образовании» или Типовым положением об общеобразовательном учреждении. В школе должна быть разработана и официально принята именно необходимая и достаточная нормативная база. Только в этом случае можно приступить к запуску модели в полном объеме.

– это определенная «закрытость» и изолированность органов ученического самоуправления. Эта ошибка достаточно широко распространена и может приводить к очень тяжелым педагогическим последствиям.

Во-первых, такая закрытая модель приводит к появлению «звездной болезни» у тех школьников, кто входит в органы ученического самоуправления.

Во-вторых, такая модель приводит к длительному противостоянию актива и коллектива. Лидеры начинают все больше отдаляться от основной массы учащихся.

– это отсутствие систематической работы по отбору и подготовке актива ученического самоуправления.

Невозможно ожидать, чтобы активисты ученического самоуправления смогли умело действовать без соответствующей методической и психологической подготовки.

–это единообразие содержания и разнообразие используемых форм и методов обучения актива.

Довольно часто педагоги, понимая важность этой деятельности, используют «хорошо зарекомендовавшие себя» технологии, но без учета

современной ситуации, тех изменений, которые произошли в самом подростковом возрасте.

Отсутствие системы подготовки и повышения квалификации педагогических работников в сфере самоуправления, к сожалению, это довольно типично для современной российской школы – восприятие педагога в качестве универсала, который может все: и урок провести, и классный час организовать, и детей вывести в поход и т.д. В этот же ряд ставится и ученическое самоуправление.

Следует хорошо понимать, что это особый вид педагогической деятельности, требующий специальной подготовки, таким образом, профессионально заниматься организацией и консультированием самоуправления можно лишь в том случае, когда имеется соответствующая профессиональная подготовка.

Игнорирование этого требования ведет к негативным последствиям.

– это перенос профессионального стиля общения с урока в деятельность по самоуправлению. При ученическом самоуправлении взрослый выступает не в роли педагога, а в роли консультанта, старшего товарища, имеющего специальную подготовку, но, к сожалению, далеко не все учителя обладают достаточной гибкостью для того, чтобы «перестроиться» и изменить стиль общения. Они по-прежнему общаются с активом и школьниками с позиции учителя. Но учащиеся нуждаются в другом – они ждут большей самостоятельности и доверия, общения в режиме диалога. Еще одна типичная ошибка – игнорирование педагогического потенциала родительской общественности. Всегда найдутся родители, которые готовы помочь, только к ним также нужен «индивидуальный подход».

К третьему блоку педагогических ошибок мы отнесли: частные методические ошибки, которые включают в себя:

- чрезмерное увлечение масштабными моделями ученического самоуправления типа «Каждый класс – республика»;

- возведение в абсолют принципа: «Каждое дело сами придумываем, сами выполняем и сами оцениваем»;

- смещение акцента работы органов ученического самоуправления только на досуговую деятельность;

- неверное толкование (использование) юридических терминов;

Система воспитательного процесса школьного образовательного учреждения даёт возможность учащимся приобрести навыки продуктивного общения и реализации творческих способностей.

Универсальным механизмом, который помогает учащимся овладеть необходимыми ей моделями социального сосуществования, навыками общественного поведения, приобрести необходимые умения успешного жизнеутверждения может быть и ученическое самоуправление, одной из основных задач которого, является формирование навыков самостоятельности и ответственности в процессе практической, творческой и общественной деятельности подростков.

Активная работа подростка в ученическом самоуправлении содействует развитию:

– крепкой базы знаний в сфере лидерства, навыков социального общения, взаимодействия, сотрудничества;

– умения анализировать социальные ситуации и выработать оптимальные программы поведения в них;

– опыта соответственного поведения в конфликтных ситуациях;

– способностей к социальному творчеству, готовности к изменению самого себя, межличностных отношений с лидерамиединомышленниками;

– стремления к самостоятельному самоопределению и самореализации, адекватной самооценки результатов своей жизнедеятельности;

- способности к симпатии, персонифицированным взаимоотношениям с другими людьми;
- стремления к поиску и реализации личного смысла жизни, способности адаптироваться к изменяющейся реальности;
- стремления к инновационному мышлению и творчеству, к выработке новых стратегий и моделей деятельности и поведения;
- готовности исполнять различные социальные роли, утверждая и сохраняя самоценность своей индивидуальности.

Как будущие полноправные граждане, подростки нуждаются в стимулирующем участии в социальной жизни для развития их самоуважения, социальной и личностной компетентности.

В свою очередь к личностной компетентности мы относим: доверие к себе, ответственность за себя, самоанализ и самооценка, оценка и расширение личных способностей и ограничений, развитие личностных ценностей, готовность учиться и развиваться, самомотивацию и самостоятельную инициативу, готовность действовать и достигать цели, преодоление стрессов и страхов, развитие творчества, умение решать проблемы.

К социальной компетентности относим: навыки общения (вербальные и невербальные), навыки сотрудничества, навыки работы в команде, умение разрешать конфликты, компетентность в управлении, социальная ответственность, толерантность, умение достигать договорённостей, умение проектировать и видеть перспективу.

Следовательно, развивая эти компетентности, отражается направленность образовательного процесса в современной школе на формирование социальных компетенций подростков, а именно приобретение ими опыта социального действия, позволяющего реализовывать важнейшие человеческие ценности, лежащие в основе их субъектной позиции, мировоззрения, выбирать линию поведения, выражать отношение к обществу и к самим себе, что определено в Законе

РФ «Об образовании», это же подчеркивается в рамках проекта новых образовательных стандартов второго поколения.

В современной психологии и педагогике среди «шести ключевых умений» два непосредственно относятся к сфере коммуникативных действий:

1) общение и взаимодействие (коммуникация), т. е. умение представлять и сообщать в письменной и устной форме, использовать речевые средства для дискуссии и аргументации своей позиции;

2) работа в группе (команде), т. е. умение устанавливать рабочие отношения, эффективно сотрудничать и способствовать продуктивной кооперации. К этим двум базовым аспектам коммуникативной деятельности необходимо также добавить третий: совместная деятельность способствует возникновению рефлексии, т. е. способности учащихся рассматривать и оценивать собственные действия, умение анализировать содержание и процесс своей мыслительной деятельности.

Таким образом, успешно функционирующая система ученического самоуправления в общеобразовательном учреждении служит для развития личности школьников, поскольку в процессе деятельности по самоуправлению у подростков развиваются способности, коммуникативная культура, лидерские качества, вырабатываются социально значимые качества (активность, ответственность, отзывчивость), они осваивают социальные роли, приобретают определённые знания и навыки, учатся планировать, осуществлять и анализировать собственную деятельность. В связи с этим в современной школе необходимо развитие ученического самоуправления, эффективное функционирование которого даёт положительные результаты.

Поэтому целесообразно рассматривать школьное ученическое самоуправление и его потенциал как один из механизмов для развития у учащихся качеств, которые позволяют им стать личностями

1.2 Сопровождение руководителя образовательной организации в развитии ученического самоуправления

Под управленческим содействием педагогическим работникам образовательного учреждения будем понимать систему объективно необходимой, адресной и целесообразной помощи, оказываемой педагогическим работникам со стороны администрации образовательного учреждения.

Таким образом, управленческое содействие педагогам, можно трактовать как создание условий в развитии ученического самоуправления для проявления их творческого потенциала в организации образовательного процесса.

Директор образовательной организации отвечает за разработку стратегии воспитательного процесса, включая деятельность ученического самоуправления. Кроме того, руководитель регулирует процессы создания правовой базы и материально-технического обеспечения функционирования ученического самоуправления.

Сегодня для любой образовательной организации актуальна разработка собственной модели управленческого содействия педагогам. В основе этой модели должны быть нормативно-правовая база и своевременная помощь каждому из педагогов в реализации воспитательной деятельности.

Сутью идеи, содействия, является усиление системы мер, направленных на приоритетное развитие общекультурных компонентов содержания образования, возникновение мотивации педагогов к изучению инноваций без давления, свобода в выборе новшеств, выстраивание отношений с участниками образовательного процесса и самореализации. Идея содействия обусловлена преобразованиями, которые происходят в

обществе и самой системе образования, она изложена в Конституции РФ и законе «Об образовании в РФ». По мнению Г. Н. Серикова [49].

В «Словаре русского языка» В. Даля имеется такое определение глаголу «сопровождать» - провожать сопутствовать, идти вместе с кем-то для проводов, быть провожатым, следовать.

В толковом словаре русского языка С. И. Ожегова и Н. Ю. Шведовой «содействие» определяется, как деятельное участие чьих-либо делах с целью облегчить, помочь, или поддержать в какой-либо деятельности. Изучение научной литературы и статей позволило найти несколько значений определению «содействия» [36]. В работах И. О. Котляровой, Г. Н. Серикова содействие раскрывается, как осуществление условий для реализации какой-либо деятельности или процесса [50].

Л. А. Москвина в своей научной работе, содействие рассматривает именно по отношению к педагогам как оказание поддержки или помощи в их деятельности [33].

Управление как «элемент», характеризует М.Б. Калашников, функцию организованной системы различных природ: биологической, социальной, технической, которая обеспечивает сохранение определенного состава, поддержку режима работы, реализацию программ, целей деятельности.

Под взаимодействием понимается как постоянное воздействие друг друга этих субъектов, при этом взаимодействие представляет собой целостную систему. Т. М. Давыденко, Т. И. Шамова рассматривают управление, как взаимодействие субъектов. [60].

В понятии «управленческое содействие» авторы придерживаются общей точки зрения и рассматривают его как систему объективно необходимой, адресной и целесообразно помощи, оказываемой педагогическим работникам со стороны администрации образовательного учреждения в достижении каких-либо целей. Наиболее полное и развернутое представление об управленческом содействии как системе дано

в работе С. Н. Трошкова и В. М. Кузнецова. Авторы выделяют и описывают следующие компоненты: субъект и объект, цели и целевые ориентиры, принципы, содержание основных направлений, этапов, форм, условий их осуществления. [58].

Большинство авторов считают что содействие, это условия для успешного осуществления той или иной деятельности . Мы солидарны с мнением Д. Ф. Ильясова, и считаем, что подобный подход к вопросу управленческого содействия является односторонним. В управленческом содействии целесообразно рассматривать два аспекта. Первый связан с созданием благоприятных условий, чтобы осуществить соответствующую деятельность.

Второй аспект рассматривают как оказание адресной и объективно необходимой помощи конкретным субъектам в реализации соответствующей деятельности. Причем субъекты оказания управленческого содействия должны максимально учесть содержание и особенности осуществляемой деятельности. В этом случае содействие можно считать адресным и объективно необходимым. Адресный и объективный характер управленческого содействия педагогам в развитии ученического самоуправления определяется особенностями их воспитательной деятельности, реализуемой в образовательной организации [16]. Выделим из вышесказанного компоненты управленческого содействия: ценностно-мотивационный, организационно-деятельностный, рефлексивный, коммуникативно-эмоциональный.

При подробном рассмотрении каждой из характеристик определим:

- ценностно-мотивационная характеристика содействия проявляется в том, что руководитель взаимодействует с педагогом с целью развития его личностного и профессионального потенциала, с целью поддержания в нем главного мотива воспитательной деятельности – личностного развития ребенка, актуализации у педагогов личных и групповых ценностей и

смыслов воспитательной деятельности, поддержания ценностно-ориентационного единства общности педагогов как воспитателей.

- организационно-деятельностная характеристика определяется ориентацией руководителя на субъект-субъектный характер отношений, на активизацию внутренней активности педагога в достижении результатов своей деятельности; применением потенциала индивидуальной и групповой форм деятельности, использованием всех ресурсов, имеющихся в организации и за её пределами.

- рефлексивная характеристика проявляется в актах коллективного анализа и рефлексии, иницировании самоанализа и саморефлексии педагога, выполняемых на всех стадиях его воспитательной деятельности: целеполагание, планирование, реализация, контроль.

- коммуникативно-эмоциональная характеристика проявляется в ориентации руководителя при общении с педагогами на эмпатийное переживание, созданию условий личностной коммуникации, открытого проявления эмоций, групповой эмоциональной идентификации, появления чувства общности и сопричастности к коллективу и образовательной организации.

По мнению А. В. Ряховского, управленческое содействие, осуществляется в различных формах. Приведем пример этих форм:

- управленческое консультирование в образовательной организации это форма управленческого содействия нацелена на разъяснение различных вопросов, возникающих у педагогов в процессе их деятельности.

- наставничество, с помощью наставничества молодому специалисту прививаются корпоративные ценности, культура труда, осуществляется поддержка в адаптации и передача профессионального опыта. Все это в совокупности помогает юному специалисту обрести все необходимые умения для дальнейшей работы в образовательном учреждении.

- партнерство – еще одна форма управленческого содействия, рассматриваем партнерство, как взаимодействие педагогов друг с другом и

с административно-управленческими кадрами образовательной организации [47].

Процесс управления персоналом, мы разделили на два основных направления: административное управление и педагогическое самоуправление. Характерными для административного управления и педагогического управления являются внешние и внутреннее устройство управления, формальная и неформальная сторона управления педагогическим персоналом.

Рассмотрим одно из направлений :

- административным управлением является взаимосвязь руководителей и их заместителей на всех уровнях функционирования образовательной организации, которые имеют право на самостоятельное принятие решений. Административно-управленческие кадры создают условия для эффективного оказания образовательных услуг со стороны педагогических работников.

Принцип сотрудничества, заложен в основу организационной культуры управленческого содействия, который охватывает не только управленческие, но и все отношения в образовательной организации.

Административно-управленческие кадры, педагоги, обслуживающий персонал, обучающиеся и их близлежащее окружение являются составляющими организационной образовательной системы, каждая из которых осуществляет свои определенные системные функции, относящиеся к разным видам образовательного процесса.

Уровни реализации системных функций:

1. Уровень реализации деятельности – человек самостоятельно определяет свою стратегию исследования деятельности и на ее основе создает определенные технологии. Реализация деятельности требует качественного исполнения.

2. Уровень функционального взаимодействия элементов – один и тот же элемент может выполнять несколько функций.

Уровень содействия в реализации определенного предмета деятельности. Здесь содействию подразделяется на три формы деятельности: партнерское, управленческое и научно-методическое.

3. Содействие предполагает собой решительные действия, нацеленные на эффективную помощь. Эта помощь может осуществляться посредством прямого вмешательства, передача знаний в том или ином вопросе от более опытного педагога своим коллегам. Также эффективной помощью может стать косвенное воздействие, которое обеспечивает оптимальные условия выполнения распространенных управленческих решений. К таким условиям относятся социально-психологические и материальные [20].

А. В. Ряховский определил некоторые условия для эффективного управленческого содействия в образовательной организации, базируясь на исследованиях Л. В. Лыновской:

1. Мотивация к самообразовательной деятельности педагогов при помощи балльно-рейтинговой системы оценивания их деятельности на основе единых требований, анализ профессиональных затруднений.

2. Материально-техническое, методическое, информационное обеспечение, создание условий для обучения и комплекса организационно-управленческих мероприятий, которые обеспечивают процесс развития педагогов.

3. Мониторинг профессиональной компетентности в результате преодоления проблем на пути саморазвития педагогов [47].

На наш взгляд, развитие ученического самоуправления является показателем высокой эффективности воспитательной работы с учениками на уровне современных требований.

Исходя из вышеизложенного были выделены следующие основные этапы управленческого содействия педагогам в развитии ученического самоуправления:

– формирование положительного отношения и потребности педагогов в развитии ученического самоуправления.

– создание условий для повышения профессиональной квалификации и компетентности педагогов.

– создание структурных подразделений и управление их деятельностью.

– разработка и применение системы стимулирования и поощрения деятельности педагогов в отношении развития ученического самоуправления.

– выявление и распространение инновационного опыта развития ученического самоуправления.

Проведя обзор современных исследований по теме нашей магистерской диссертации, мы можем сделать вывод о том, что вопрос управленческого содействия педагогам в развитии ученического самоуправления остается актуальным.

Под содержанием управленческого содействия педагогам в развитии ученического самоуправления нами понимается совокупность положительных воздействий, определяющих эффективность работы ученического самоуправления, на которых концентрируются усилия руководителей и ресурсы школы [24].

Мы определили, что «управленческое содействие педагогам в развитии ученического самоуправления» – это необходимая, адресная и целесообразная помощь педагогическим работникам со стороны административно-управленческого персонала образовательной организации в развитии ученического самоуправления.

Вывод по 1 главе.

Изучив и проанализировав педагогическую литературу, отметим, что ученическое самоуправление – это одна из основных идей педагогики, которая имеет давнюю историю и вполне убедительные практические достижения, в том числе в контексте развития современных образовательных систем.

Понятие и сущность «ученическое самоуправление» можно разделить на две группы – организационную, в которой преобладает его понимание как особой формы организации школьной жизни, и содержательную, в которой доминирует понимание самоуправления как особого воспитательного процесса, создающего условия для социализации и индивидуализации личности.

Самоуправление, есть самоцель, то есть выполнение определенных функций при организации жизни коллектива. Однако, самоуправление, особенно детское, – это не столько организационная проблема, сколько педагогическая. Его воспитательная функция должна выйти на первый план. Скажем, что эта оценка справедливо указывает на особую образовательную важность ученического самоуправления, которое позволяет интегрировать задачи образования, обучения и личностного развития.

Ученическое самоуправление и есть система, позволяющая ученикам принимать участие в управлении образовательным учреждением.

Выделим особенности ученического самоуправления:

- интересы учащихся, их коллективов непосредственно влияют на формирование органов самоуправления, определение их функций направлений деятельности

- субъектами ученического самоуправления являются целенаправленно созданные органы ученического самоуправления, ученические общественные организации;

- ученики являются объектами ученического самоуправления;

- механизм ученического самоуправления и его система работают в сфере управления образовательной организацией при постоянной совокупности интересов субъекта и объекта ученического самоуправления;

Для успешного развития системы ученического самоуправления в общеобразовательном учреждении, служит развитие личности школьников, поскольку в процессе деятельности по самоуправлению у подростков развиваются способности, коммуникативная культура, лидерские качества.

Управленческое содействие – это система объективно необходимой, адресной и целесообразной помощи, оказываемой педагогическим работникам со стороны администрации образовательного учреждения в достижении каких-либо целей.

Мы установили, что ведущая роль руководителя образовательной организации в развитии ученического самоуправления отводится именно управленческому содействию педагогам, поэтому мы изучили сущность понятия «управленческого содействия». Нами были охарактеризованы следующие компоненты управленческого содействия: ценностно-мотивационный, организационно-деятельностный, рефлексивный, коммуникативно-эмоциональный.

Управленческое содействие, по мнению А.В. Ряховского, осуществляется в различных формах. Одна из форм управленческого содействия нацелена на разъяснение различных вопросов, возникающих у педагогов в процессе их деятельности. Такая форма деятельности называется управленческим консультированием в образовательной организации.

Наставничество, так же рассматривают формой управленческого содействия. С помощью наставничества молодому специалисту прививаются коллективные ценности, культура труда, осуществляется поддержка в адаптации и передача опыта. Все это в совокупности помогает юному специалисту обрести все необходимые умения для дальнейшей работы в образовательной организации.

Еще одна форма управленческого содействия - партнерство . Рассматривают партнерство как взаимодействие педагогических работников друг с другом и с административно-управленческими кадрами образовательной организации.

Нами было определено, сущность понятия «управленческое содействие педагогам в развитии ученического самоуправления» – это необходимая, адресная и целесообразная помощь педагогическим работникам со стороны административно-управленческого персонала образовательной организации в развитии ученического самоуправления.

Рассмотрев теоретические основы управленческого содействия педагогам в развитии ученического самоуправления в общеобразовательной организации выявили, что грамотное управленческое содействие педагогам влияет на развитие успешно функционирующей системы ученического самоуправления.

Делаем вывод, что роль руководителя образовательной организации в развитии ученического самоуправления заключается именно в управленческом содействии педагогам.

ГЛАВА 2. ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА И ПРЕДПРОЕКТНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

2.1. Предпроектное исследование: цели и задачи. Анализ результатов предпроектного исследования и использование методик.

В первой главе мы рассмотрели теоретические аспекты управленческого содействия педагогам в развитии ученического самоуправления. Результаты нашего исследования показали, что вопросы управленческого содействия и вопросы развития ученического самоуправления существуют в научной литературе отдельно друг от друга, а непосредственно модель содействия руководителя образовательной организации педагогам в развитии ученического самоуправления, которую можно применить на практике, отсутствует.

Сбор исходных данных и стал целью нашего предпроектного исследования – выявить необходимость разработки модели содействия руководителя образовательной организации педагогам в развитии ученического самоуправления.

В ходе указанной цели нами были поставлены следующие задачи:

- 1) оценка степени развития ученического самоуправления в образовательной организации;
- 2) определить уровень психологической благоприятности или не благоприятности, в педагогическом коллективе;
- 3) оценить готовность педагогов к участию в развитии ученического самоуправления;
- 4) провести диагностику мотивационно-ценностного ресурса профессиональной деятельности педагогов;
- 5) разработать модель содействия руководителя образовательной организации педагогам в развитии ученического самоуправления, и

дорожную карту по ее внедрению в работу образовательной организации (школа).

При основании МАОУ «СОШ №13» в 1937, она являлась второй по численности учащихся в районе. На основе сочетания принципов единоначалия и коллегиальности, осуществлялось управление образовательной организацией. Стратегическое руководство образовательной политикой осуществляется советом учреждения и педагогическим советом. Непосредственное руководство осуществляют директор школы и его заместители по учебно-воспитательной и воспитательной работе.

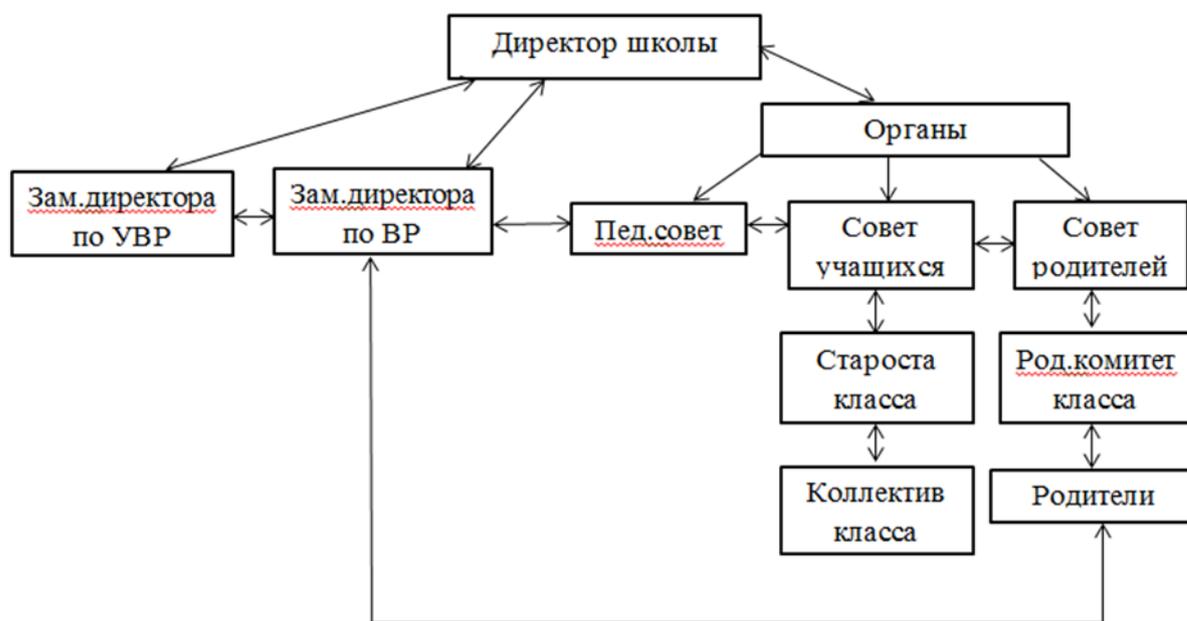


Рисунок 1 – Структура управления в средней общеобразовательной школе

В 2022 году школе был присвоен статус инновационной площадки ЯКласс, резидента фонда Сколково (№ свидетельства: 00023453). В марте 2021 года школа стала участником федерального проекта «Навигаторы детства». В сентябре 2023г школа стала участником проекта «Билет в будущее», проекты реализует в школе по сегодняшний день.

895 учащихся, в возрасте 7-17 лет, на сегодняшний день обучаются в МАОУ «СОШ №13». Совет учащихся на протяжении многих лет является органом ученического самоуправления. Стоит отметить, что работа

педагогов и администрации школы с ученическим самоуправлением проводится эпизодически и бессистемно и носит формальный характер. Об эффективной работе ученического самоуправления в школе, сказать нельзя.

Предположим, что это можно объяснить рядом причин:

1) педагоги слабо мотивированы на включение в работу по развитию ученического самоуправления. Из этого следует, что обучающиеся не могут принимать участие в самоуправлении школой без педагогов.

Предпроектное исследование проводилось на базе «МАОУ «СОШ №13» г.Сатка.

Для определения уровня развития ученического самоуправления мы использовали методику определения уровня развития самоуправления (по М.И.Рожкову) (Приложение 1).

Наша цель: определить уровень развития ученического самоуправления.

Процедура: участнику анкетирования необходимо оценить предложенные высказывания (таблица 1). Для ответов участник использует следующие оценки: 5 – «Да»; 4 – «Скорее да, чем нет»; 3 – «Трудно сказать»; 2 – «Скорее нет, чем да»; 1 – «Нет».

Обработка результатов: высказывания разбиваются на шесть групп:

Группа №1 - 1, 2, 3, 4 высказывания (включенность учащихся в самоуправленческую деятельность);

Группа №2 – 5, 6, 7, 8 высказывания (организованность классного коллектива);

Группа №3 - 9, 10, 11, 12 высказывания (ответственность членов первичного коллектива за его дела);

Группа №4 - 13,14, 15, 16 высказывания (включенность класса в дела общешкольного коллектива);

Группа №5 - 17, 18, 19, 20 высказывания (отношения класса с другими классами);

Группа №6 - 21, 22, 23, 24 высказывания (ответственность учащихся класса за дела общешкольного коллектива).

По каждой группе подсчитывается сумма баллов, выставленных всеми участниками опроса. Затем она делится на число участников опроса и на 16 (максимальное количество баллов, которое может указать участник по каждой группе).

Уровень развития самоуправления определяется по следующей шкале:

- если результат $< 0,5$ балла - низкий уровень;
- если результат $> 0,5$, но $< 0,8$ - средний уровень;
- если результат $> 0,8$ - высокий уровень.

Далее определяется сумма баллов, выставленных участниками анкетирования. Затем эта сумма делится на количество участников и число 16, которое означает максимальное количество баллов по каждой группе.

Таблица 1 – Лист ответов методики уровня развития самоуправления

	Параметры	Ученики 7-11 классов	Коллектив Педагогического совета
Уровень развития самоуправления в малом коллективе	включенность учащихся в самоуправленческую деятельность (1, 2, 3, 4 высказывания)		
	организованность классного коллектива (5, 6, 7, 8 высказывания)		
	ответственность членов первичного коллектива за его дела (9, 10, 11, 12 высказывания)		
Уровень развития самоуправления в ОО	включенность малого коллектива в дела общешкольного коллектива (13,14, 15, 16 высказывания)		
	отношения малого коллектива с другими малыми коллективами (17, 18, 19, 20 высказывания)		
	ответственность членов малого коллектива за дела общешкольного коллектива (21, 22, 23, 24 высказывания)		

По результатам первых трех групп определяется уровень развития самоуправления в отдельном коллективе. При одном показателе ниже 0,5, уровень самоуправления в коллективе низкий. При показателе больше 0,5, но ниже 0,8, то уровень развития средний. Показатель больше 0,8 будем считать самым высоким уровнем развития самоуправления.

По результатам следующих трех блоков определяется уровень развития самоуправления на уровне всей образовательной организации. При коэффициенте ниже 0,5 предполагается низкий уровень развития. Средний уровень развития определяется коэффициентом выше 0,5, но ниже 0,8. Коэффициент выше 0,8 свидетельствует об эффективно и активно работающем, а так же принимающем участие в ученическом самоуправлении коллективе.

В исследовании приняли участие ученики 7-11 классов – 173 человека, коллектив Педагогического совета – 47 человек.

Результаты диагностики представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Результаты исследования уровня развития ученического самоуправления в средней общеобразовательной школе.

	Параметры	Ученики 7-11 классов	Коллектив Педагогического совета
Уровень развития самоуправления в малом коллективе	включенность учащихся в самоуправленческую деятельность (1, 2, 3, 4 высказывания)	0,33	0,59
	организованность классного коллектива (5, 6, 7, 8 высказывания)	0,37	0,67
	ответственность членов первичного коллектива за его дела (9, 10, 11, 12 высказывания)	0,42	0,51
Уровень развития самоуправления в ОО	включенность малого коллектива в дела общешкольного коллектива (13,14, 15, 16 высказывания)	0,31	0,53
	отношения малого коллектива с другими малыми коллективами (17, 18, 19, 20 высказывания)	0,36	0,53
	ответственность членов малого коллектива за дела общешкольного коллектива (21, 22, 23, 24 высказывания)	0,31	0,5

По результатам анкетирования мы сделали вывод о довольно низком уровне самоуправления в коллективах обучающихся и родителей. В педагогическом коллективе уровень развития самоуправления на среднем уровне. Распределив вопросы анкеты на два блока (уровень развития самоуправления в малом коллективе и уровень развития самоуправления в ОО), результаты анкетирования представлены в виде диаграммы (рисунок 2).



Рисунок 2 – Итог исследования уровня развития ученического самоуправления в средней общеобразовательной школе

Рядом причин можно объяснять низкий показатель уровня развития самоуправления как в малых коллективах, так и в образовательной организации в целом, по мнению обучающихся.

Предположим, что одна из причин – это отсутствие мотивации учащихся к участию в самоуправлении. Дети мало заинтересованы в участии в управлении школой. Другой причиной может быть учебная загруженность учащихся. Загруженность учеников от учебных занятий способствует появлению усталости физической и эмоциональной, в связи с этим у учащихся не возникает желания участвовать в мероприятиях, включенных в школьное самоуправление.

Тем не менее, результаты анкетирования среди педагогов говорят о том, что педагоги активно включены в управление через функционирование Педагогического совета.

Для выявления готовности педагогов к участию в развитии ученического самоуправления, по методике А.Н. Лутошкину нами была проведена методика оценки уровня психологического климата коллектива (Приложение 2).

Цель методики: изучить уровень благоприятности или не благоприятности педагогического коллектива.

Процедура: Участники оценивают, как проявляются перечисленные свойства психологического климата в коллективе – нужно прочитать текст слева, затем – справа и после этого знаком «+» отметить в средней части листа ту оценку, которая соответствует истине.

Оценки:

3 – свойство проявляется в коллективе всегда;

2 – свойство проявляется в большинстве случаев;

1 – свойство проявляется нередко;

0 – проявляется в одинаковой степени и то, и другое свойство.

Таблица 3 – Лист ответов методики оценки уровня психологического климата в педагогическом коллективе

	3-2-1-0-1-2-3	
1.	Преобладает бодрый, жизнерадостный тон настроения	Преобладает подавленное настроение
2.	Доброжелательность в отношениях, взаимные симпатии	Конфликтность в отношениях и антипатии
3.	В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение, понимание	Группировки конфликтуют между собой
4.	Членам коллектива нравится вместе проводить время, участвовать в совместной деятельности	Проявляют безразличие к более тесному общению, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности.
5.	Успехи или неудачи товарищей вызывают сопереживание, искреннее участие всех членов коллектива	Успехи или неудачи товарищей оставляют равнодушными или вызывают зависть, злорадство
6.	С уважением относятся к мнению друг друга	Каждый считает свое мнение главным, нетерпим к мнению товарищей
7.	Достижения и неудачи коллектива переживаются как свои собственные	Достижения и неудачи коллектива не находят отклика у членов коллектива
8.	В трудные минуты для коллектива происходит единение «один за всех и все за одного»	В трудные минуты коллектив «раскисает», возникают ссоры, потерянности, взаимные обвинения
9.	Чувство гордости за коллектив, если его отмечают руководители	К похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно
10.	Коллектив активен, полон энергии	Коллектив инертен и пассивен
11.	Участливо и доброжелательно относятся к новым членам коллектива, помогают им освоиться в коллективе	Новички чувствуют себя чужими, к ним часто проявляют враждебность
12.	Совместные дела увлекают всех, великожелание работать коллективно	Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает о своих интересах

Обработка результатов проходит в несколько этапов.

Первое: необходимо сложить все абсолютные величины сначала «+», потом «-» оценок, данных каждым участником опроса. Далее из большей величины вычесть меньшую. Получаем цифру с положительным или отрицательным знаком. Второе: все цифры, полученные после обработки ответов каждого участника, складываем и делим на количество отвечающих, полученную цифру сравнивают с «ключом» методики. Итоги исследования представлены в диаграмме (рисунок 3).

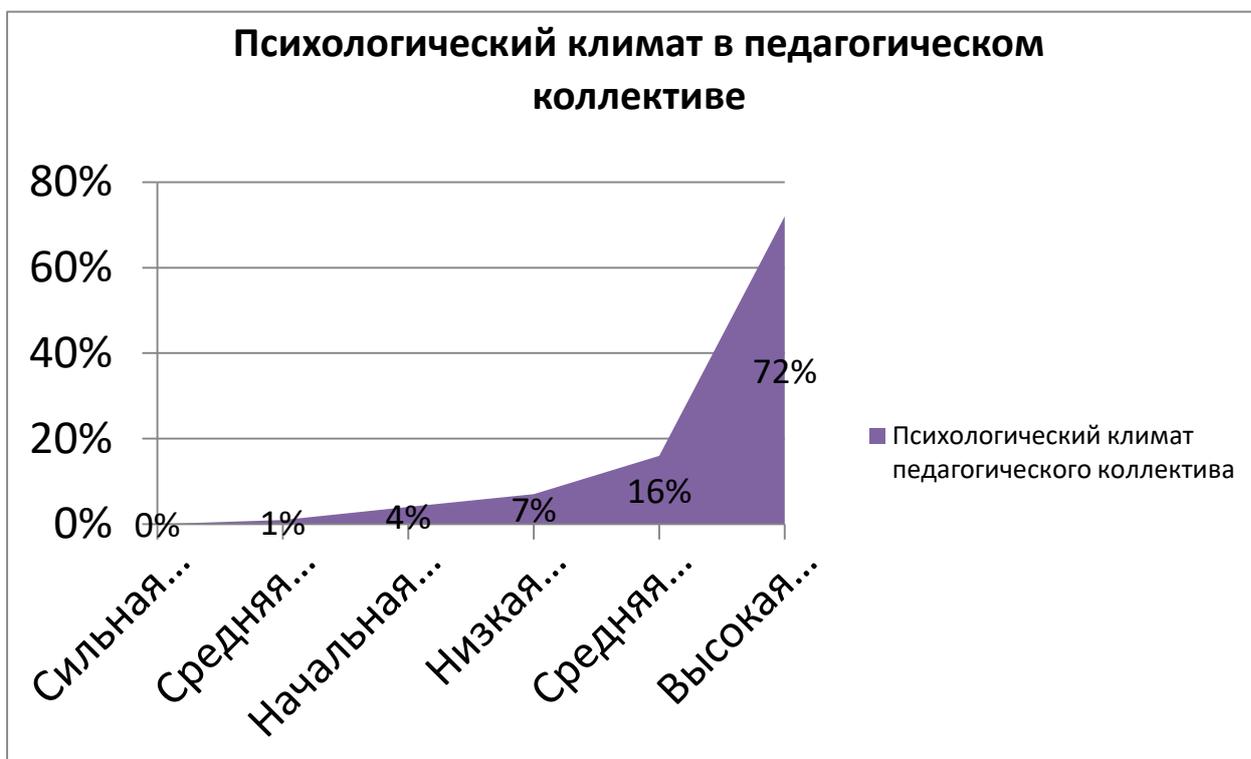


Рисунок 3 – итог исследования психологического климата в педагогическом коллективе

Результаты проведения методики говорят о том, что в педагогическом коллективе преобладает высокая степень благоприятности – так считают 72% респондентов, делаем вывод, что каждый участник видит в другом участнике опроса полноправного партнера.

Для решения третьей задачи предпроектного исследования мы обратились к методике А.А. Кочетовой - «Готовность педагогов к совместной деятельности»: выявление ориентаций на уход, насилие или сотворчество (Приложение 3).

Цель: выявить вариант индивидуальной ориентации и соответствующей профессиональной ориентации педагога: уход, насилие, сотворчество; определить мировоззренческую готовность к педагогическому сотворчеству.

Процедура: участнику предлагается бланк (Приложение 3), в котором ему необходимо выбрать наиболее подходящие варианты ответов, соответствующие чаще всего возникающим мыслям и поступкам.

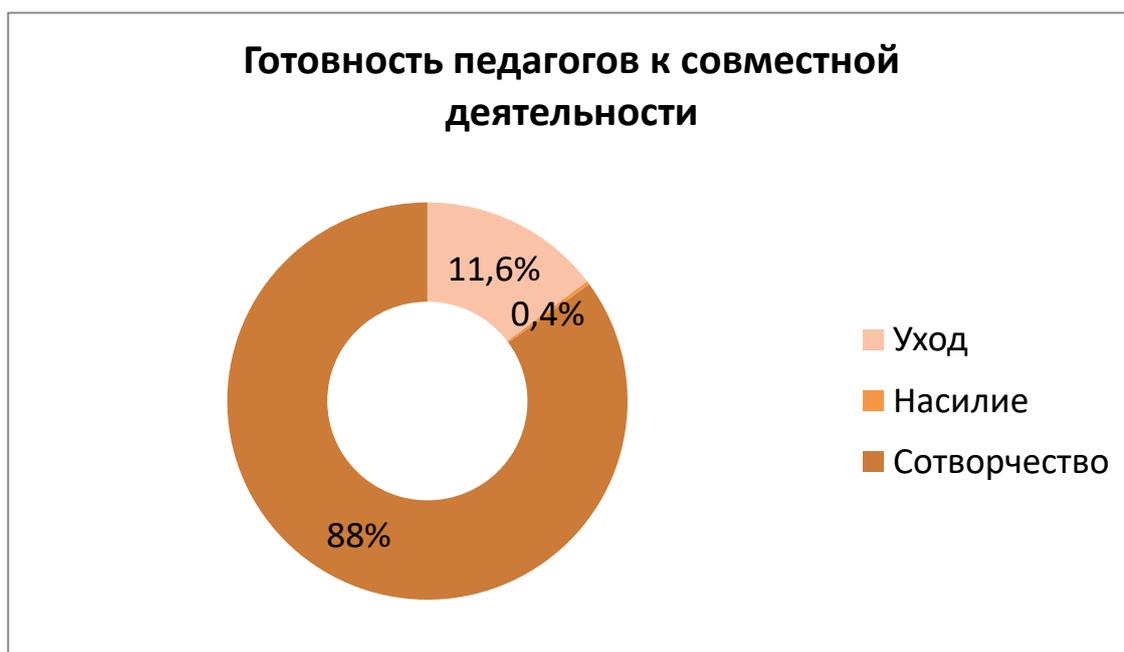
Результат: подсчитывая количество выборов по каждой из трех позиций, анализируется их проявленность или преобладание какой-то одной в индивидуальной позиции педагога; затем определяется мировоззренческая готовность к педагогическому сотворчеству. Варианты ответов представлен в таблице 4.

Таблица 4 –обработка результатов анкетирования

Типы позиций	Варианты ответов на вопросы анкеты					
	1 вопрос	2 вопрос	3 вопрос	4 вопрос	5 вопрос	6 вопрос
Уход	З И Л М	Б З И М	Г Д	Б В	Б В И	Б В
Насилие	А В Ж К	А Д Е К	А В	А Д	А Г З	А Д
Сотворчество	Б Г Д Е	В Г Ж Л	Б Е	Г Е	Д Е Ж	Г Е

Результаты методики таковы: 88% педагогов нашей школы готовы к совместной деятельности и сотрудничеству с учащимися, принимая участие в развитии ученического самоуправления. Результаты исследования представлены в диаграмме (рисунок 4).

Рисунок 4 – Результаты исследования готовности педагогов к совместной деятельности



Для проверки предположение о том, что ученическое самоуправление слабо развито по причине низкой мотивации педагогов к участию в развитии ученического самоуправления, используем методику «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир, в модификации А. А. Реана) (Приложение 4).

Цель: выявить мотивационный комплекс профессиональной деятельности педагогов образовательной организации для анализа мотивационно-ценностного ресурса педагогов.

Процедура: участникам выдается бланк, на котором записаны мотивы профессиональной деятельности (таблица 5). Далее необходимо дать оценку их значимости для участников по пятибалльной шкале.

Таблица 5 – Бланк ответов

Мотив	Количество педагогов в %				
	в очень незначительной мере (1)	в достаточно незначительной мере (2)	в небольшой, но и в немаленькой мере (3)	в достаточно большой мере	в очень большой мере (5)
Денежный заработок					
Стремление к продвижению по работе					
Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег					
Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей					
Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других					
Удовлетворение от самого процесса и результата работы					
Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности					

За основу, для расчета по формулам берем самые высокие показатели ответов полученных при анкетировании педагогов.

Получены следующие результаты:

$$BM=(4+3)/2=3,5$$

$$BPM=(4+3+4)/3=3,6$$

$$BOM=(2+4)/2=3$$

$$BPM>BM>BOM$$

Результаты представлены в таблице 6.

Таблица 6 – Результаты проведения методики «Мотивация профессиональной деятельности»

Мотив	Количество педагогов в %				
	в очень незначительной мере	в достаточно незначительной мере (2)	в небольшой, но и в немаленькой мере (3)	в достаточно большой мере	в очень большой мере (5)
Денежный заработок		10	30	40	15
Стремление к продвижению по работе					
Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег					
Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей					
Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других					

Продолжение таблицы 6

	в очень незначительной мере	в достаточно незначительной мере (2)	в небольшой, но и в немаленькой мере (3)	в достаточно большой мере	в очень большой мере
Удовлетворение от самого процесса и результата работы		5	15	50	30
Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности					

По результатам делаем вывод о том, что у педагогов преобладает высокий вес внутренней и внешней положительной мотивации и низкий – внешней отрицательной.

В итоге получаем, оптимальный мотивационный комплекс – это означает, что педагоги удовлетворены выбранной профессией. Это не самый наилучший показатель мотивационного комплекса, так как внешний мотив преобладает над внутренним мотивом. Делаем вывод, руководителю образовательной организации необходимо провести работу по мотивации педагогов к участию в развитии ученического самоуправления.

2.2. Модель содействия руководителя образовательной организации педагогам в развитии ученического самоуправления и ее разработка.
Внедрение разработки дорожной карты модели .

При полученных нами результатами проведенного исследования, мы разработали модель содействия руководителя образовательной организации педагогам в развитии ученического самоуправления (рисунок 5).



Компоненты модели содействия руководителя образовательной организации педагогам в развитии ученического самоуправления: цель, формы и методы управленческого содействия, процесс реализации модели, а также определены участники, которые являются ответственными за реализацию каждого этапа этой модели. Результат – высокий уровень компетентности педагогов школы в развитии ученического самоуправления и успешная реализация программы развития ученического самоуправления.

Идея модели содействия руководителя образовательной организации педагогам в развитии ученического самоуправления позволит:

- сократить затрачиваемые время и усилия руководителя образовательной организации на принятие управленческих решений,
- привлечь всех педагогических работников к процессу развития ученического самоуправления в школе,
- четко определить роль каждого педагога в развитии ученического самоуправления

Сфера проектирования: управленческая деятельность в образовательной организации.

Аудитория: административно-управленческие и педагогические кадры.

Цель проекта: привлечь всех педагогических работников к процессу развития ученического самоуправления в школе.

Поставленные задачи:

1. Предоставить адресную помощь педагогам;
2. Сократить время и усилия, затрачиваемые на принятие управленческих решений.

Формы: консультирование, наставничество, партнерство.

Методы: метод конкретизирующих документов, метод отчетного внедрения, метод параллельного внедрения.

Содержание: в основу легли личностно-ориентированный и системно-деятельностный подходы.

Личностно-ориентированный подход направлен на развитие следующих компетенций человека:

- 1) умение анализировать свою работу;
- 2) самовыражение индивидуальность через креативность в работе;
- 3) развитие полноценной личности;
- 4) умение принимать собственные решения;
- 5) ответственность за свою область деятельности;
- 6) самостоятельность .

Личностно-ориентированный подход позволяет реализовать управленческое содействие, как работу с педагогом, как личностью, которая готова раскрыться на основании взаимопомощи, сотрудничества и совместного творчества субъектов образовательного процесса.

Личностно-ориентированный подход опирается на следующие основные положения:

- 1) деятельность участников образовательного процесса основана на уважении к личности, доверии к ней, на взаимодействии административно-управленческих кадров и учителей образовательной организации, концентрации внимания на развитии личности, создании ситуаций успеха;
- 2) организация и мотивирование педагогов управленческим содействием в реализации развитии ученического самоуправления;
- 3) осознание учителями своей роли и места в развитии ученического самоуправления.

Основными условиями эффективной реализации личностно-ориентированного подхода в образовательном процессе являются:

- 1) разработка наглядного содержания, технологии его осуществления в развитии ученического самоуправления педагогами. Для

этого в рамках модели должна осуществляться система адресной и целесообразной помощи, оказываемой педагогам со стороны работников административно-управленческого персонала общеобразовательной организации в развитии ученического самоуправления;

2) анализ использования педагогом разнообразных способов развития ученического самоуправления – выявление его отношения к процессу ученического самоуправления, избирательности к содержанию знаний, характер ее проявления, устойчивости;

3) направленность административно-управленческих кадров на возможности каждого учителя;

4) построение управленческого содействия педагогам в развитии ученического самоуправления, направленного на создание условий самореализации, самостоятельности каждого учителя; на раскрытие и максимальное использование личного опыта учителя; поощрение педагогов к использованию различных способов развития ученического самоуправления, без боязни ошибиться [68].

Деятельностный подход в модели управленческого содействия педагогам в развитии ученического самоуправления выражается в:

1) возможности рассмотреть основные компоненты управленческого содействия педагогам в развитии ученического самоуправления;

2) позволяет изучить специфические особенности деятельности всех участников управленческого содействия педагогам в развитии ученического самоуправления через проекцию общих концептуальных положений теории деятельности на педагогическую деятельность;

3) определяет процесс развития ученического самоуправления педагогами как непрерывную смену различных форм и методов управленческого содействия [68.]

Системный подход общенаучного уровня методологии может быть реализован при выявлении:

- 1) элементов изучаемого объекта;
- 2) компонентов, причастных к достижению главной цели его функционирования и развития;
- 3) внешних и внутренних системообразующих факторов;
- 4) связей;
- 5) структуры [68].

Содержание и вид компонентов модели управленческого содействия педагогов в развитии ученического самоуправления определяется видоизменяющимися свойствами ее элементарной единицы. Элементами системы управленческого содействия педагогам в развитии ученического самоуправления выступают организационно-управленческие решения, педагогические задачи. Типологию задач этого элемента, решаемых в определенных условиях, должна характеризовать реализация того или иного компонента. Соотношение компонентов задается системными связями, а системообразующие факторы обеспечивают целостность системы, ее ограниченность от окружающей среды, эффективность совокупного функционирования компонентов и возможность получения свойств целостности системы, не присущих ее элементам.

Под содержанием управленческого содействия педагогам в развитии ученического самоуправления нами понимается совокупность тех положительных влияний, которые определяют эффективность работы ученического самоуправления и на которых сконцентрированы усилия руководителей и ресурсы школы [24].

В основу проектирования модели положена логическая структура, состоящая из следующих этапов: стратегический, тактический, операционный и итоговый. Каждый этап отличается от предыдущего уровнем сложности решаемых управленческих проблем.

Первый этап – этап планирования (стратегический). На этом этапе основными участниками являются: директор образовательного учреждения и его заместитель по воспитательной работе.

После этого определяются цели, на основе которых принятие решений на стратегическом уровне сосредоточивается на вопросах анализа эффективных и адекватных данному содержанию педагогических технологий и постановки задач, которые необходимы для достижения цели.

Процесс принятия решений на стратегическом уровне должен также идентифицировать средства достижения цели и любые ограничения, которые могут сдерживать успешное выполнение работы. Именно на этом уровне могут быть приняты решения по изменению ранее поставленных целей и задач.

Развитие ученического самоуправления зависит от восприимчивости педагога, его готовности принять помощь и воспользоваться ею, поэтому следует говорить не о целях, а о целевых ориентирах:

Мы выделили несколько основных направлений содействия:

1. Координационное (организационное) содействие:

1) рационализация числа педагогов, участвующих в развитии ученического самоуправления;

2) обоснованность делегирования работ и ресурсов между педагогами;

3) распространение опыта работы.

2. Информационное содействие:

1) доступность информации об инновациях в развитии ученического самоуправления;

2) поддержка педагогов в обобщении, описании и распространении опыта в развитии ученического самоуправления.

3. Кадровое содействие:

1) соответствие профессиональной готовности педагогов к осуществлению процесса развития ученического самоуправления;

2) преодоление индивидуальных трудностей;

3) мотивация для участия.

4. Научно-методическое содействие:

1) наличие программ методического обеспечения реализации деятельности по развитию ученического самоуправления.

5. Нормативно-правовое содействие:

1) актуальность на определенный момент подготовки и согласованности локальных и нормативных актов.

6. Материально-техническое содействие:

1) распределение материально-технических ресурсов, обеспечивающих развитие ученического самоуправления в школе.

Принятие решений на стратегическом уровне устанавливает основу для определения содержания работы на тактическом уровне, поэтому стратегические решения должны быть рассчитаны на более долгосрочную перспективу. Учитывая, что риски, связанные с принятием стратегических решений, не всегда очевидны во время принятия решения и могут существенным образом проявиться только в будущем, стратегические решения необходимо постоянно пересматривать.

Второй этап – тактический – этап анализа сильных и слабых сторон образовательной организации, потенциальных возможностей, выбор стратегий. На втором этапе основными участниками являются заместители директора по воспитательной работе. На этом этапе осуществляется широкое внедрение решений, принятых на первом этапе. Главным содержанием работы является анализ и проектирование деятельности по развитию ученического самоуправления, формулирование идей, возможностей образовательной организации, реализации хода работы.

На данном этапе нами были описаны формы и методы.

Методы:

1) «метод конкретизирующих документов», чтобы оценить инновации в системе воспитания, не допустить объемного внедрения новшеств в процесс воспитания;

2) «метод отчетного внедрения», расхождение между номинальным освоением и фактическим использованием новшества;

3) «метод параллельного внедрения», сосуществование старого и нового воспитательного процесса [58].

Формы:

1. Консультирование – помощь педагогам, испытывающим различные затруднения в развитии ученического самоуправления (курсы повышения квалификации).

2. Наставничество – вид подготовки педагога к деятельности по развитию ученического самоуправления с поддержкой опытного руководителя-наставника.

3. Партнёрство – способ организации взаимодействия руководителя и педагога в развитии ученического самоуправления [58].

На третьем этапе основными участниками являются методические объединения и творческие группы педагогов. Завершающий этап выбора и реализации стратегий должен привести к ожидаемым результатам и подтвердить идею.

Происходит апробирование идей. В ситуации удовлетворительных показателей результатов исследования разрабатывается программа достижения инноваций, а в будущем – напрямую достижение этих нововведений. На данном этапе важным показателем, определяющим его результативность, является мобилизация всех сотрудников учреждения, даже не участвующих в исследовании напрямую.

На четвертом этапе задействованы все участники процесса. На этом этапе проводится оценка и контроль выполнения выбранных стратегий. На итоговом этапе представлены ожидаемые результаты:

1) повышение уровня компетентности педагогов в области развития ученического самоуправления;

2) создание условий административно-управленческим персоналом для успешного развития ученического самоуправления педагогическими работниками;

3) осуществление процесса развития ученического самоуправления педагогами в образовательной организации через осуществление программы развития ученического самоуправления.

Также нами был проведен SWOT-анализ разработанной модели управленческого содействия педагогам в развитии ученического самоуправления (таблица 7).

Таблица 7 – SWOT-анализ модели управленческого содействия педагогам в развитии ученического самоуправления

<u>Внутренняя среда</u>	<u>Сильные стороны</u>	<u>Слабые стороны</u>
	В модель входят все направления управленческого содействия Возможность измерить результаты функционирования модели.	Дополнительная нагрузка на педагогов (в плане как обучения, так и дополнительной работы с детьми).
<u>Внешняя среда</u>	<u>Возможности</u>	<u>Угрозы</u>
	Данная модель может быть внедрена в работу любой образовательной организации.	Отсутствие желания у обучающихся участия в самоуправлении. Отсутствие желания у педагогов участия в развитии ученического самоуправления.

Таким образом, данная модель может быть рекомендована для реализации в образовательной организации.

Так как модель – это теоретический продукт, необходимо разработка дорожной карты по внедрению модели управленческого содействия педагогам в развитии ученического самоуправления. Дорожная карта представлена в таблице 8.

Таблица 8 – Дорожная карта по внедрению модели управленческого содействия педагогам в развитии ученического самоуправления

№ п/п	Название этапа	Ответственный	Дата	Итог
1. Этап диагностический				
	Анализ состояния ученического самоуправления в образовательной организации	Магистрант	Январь 2023	Информационная справка по итогам аналитической работы
	Изучение возможностей и рисков модели, определение сильных и слабых сторон модели содействия руководителя ОО педагогам в развитии ученического самоуправления	Магистрант	Май 2023	SWOT-анализ модели управленческого содействия педагогам в развитии ученического самоуправления
	Планирование мероприятий по реализации модели управленческого содействия педагогам в развитии ученического самоуправления	Директор, заместители, магистрант	Сентябрь 2023	План реализации модели содействия руководителя ОО педагогам в развитии ученического самоуправления
	Утверждение дорожной карты реализации модели	Директор, заместители, магистрант	Сентябрь 2023	Дорожная карта
2. Этап деятельностный				
	Создание технологии помощи и поддержки педагогов в развитии ученического самоуправления	Директор, заместители, магистрант	Октябрь 2023	Технология помощи и поддержки педагогов в развитии ученического самоуправления

Продолжение таблицы 6

№ п/п	Название этапа	Ответственный	Дата	Итог
	Разработка и проведение обучающих занятий по развитию ученического самоуправления	Магистрант	Ноябрь-декабрь 2023	Комплекс занятий
3. Этап результативный				
	Внедрение программы в деятельность руководителя ОО	Директор, заместители, магистрант	Январь 2024	
	Контроль за ходом реализации модели	Директор, магистрант	Январь 2024	Корректировка плана реализации модели с проведенным анализом

Дорожная карта включает в себя 3 этапа – диагностический, организационно-деятельностный и результативный. На каждом этапе определены ответственные за каждый подэтап, сроки осуществления подэтапов и выделены результаты осуществления подэтапов.

Первый этап включает в себя анализ состояния ученического самоуправления в образовательной организации, проходит изучение альтернативных вариантов и рисков модели управленческого содействия педагогам в развитии ученического самоуправления, осуществляется детальная разработка элементов модели, а также планируются мероприятия по реализации модели управленческого содействия педагогам в развитии ученического самоуправления. Затем происходит утверждение дорожной карты реализации модели.

Разрабатывается комплекс способов мотивации педагогов к участию в развитии ученического самоуправления и обучающие занятия по развитию ученического самоуправления- происходит на втором этапе.

Третий этап включает внедрение программы в деятельность руководителя образовательной организации и осуществляется контроль за ходом реализации модели.

Вывод по 2 главе

Нашей целью предпроектного исследования стало определение необходимости разработки модели управленческого содействия педагогам в развитии ученического самоуправления.

Подтверждая возникшую необходимость, мы поставили следующие задачи:

1) оценка степени развития ученического самоуправления в образовательной организации. Решая данную задачу, мы провели методику определения уровня развития самоуправления (по М. И. Рожкову). По результатам анкетирования мы сделали вывод о том, уровень самоуправления довольно низок в коллективах обучающихся. В педагогическом коллективе уровень развития самоуправления на среднем уровне.

2) изучение уровня психологической благоприятности или не благоприятности, который преобладает в педагогическом коллективе. Для решения данной задачи нами была проведена методика оценки уровня психологического климата коллектива (по А.Н. Лутошкину). По результатам проведения методики мы сделали вывод о том, что в педагогическом коллективе преобладает высокая степень благоприятности – так считают 72% респондентов, а это значит, что каждый участник видит в другом участнике опроса полноправного партнера.

3) выявление готовности педагогов к участию в развитии ученического самоуправления. Решая эту задачу, мы использовали методику «Готовность педагогов к совместной деятельности»: выявление ориентаций на уход, насилие или сотворчество (по А.А. Кочетовой). По результатам проведения методики мы сделали вывод о том, что 88% педагогов нашей школы готовы к совместной деятельности и сотрудничеству с учащимися, тем самым принимая участие в развитии ученического самоуправления.

4) проведение диагностики мотивационно-ценностного ресурса профессиональной деятельности педагогов. Решая поставленную задачу мы использовали методику «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир, в модификации А. А. Реана). По результатам исследования мы сделали вывод о том, что у педагогов образовательной организации преобладает высокий вес внутренней и внешней положительной мотивации и низкий – внешней отрицательной.

5) разработать модель управленческого содействия педагогам в развитии ученического самоуправления, а также разработать дорожную карту по ее внедрению в работу школы. Проанализировав результаты проведенных нами методик, мы разработали модель управленческого содействия педагогам в развитии ученического самоуправления.

Компоненты включающие в модель управленческого содействия педагогам в развитии ученического самоуправления следующие: цель, формы и методы управленческого содействия, процесс реализации модели, а также определены участники, которые являются ответственными за реализацию каждого этапа этой модели. Результат – высокий уровень компетентности педагогов школы в развитии ученического самоуправления и успешная реализация программы развития ученического самоуправления.

Основная идея: применение модели управленческого содействия педагогам в развитии ученического самоуправления позволит сократить затрачиваемые время и усилия руководителя образовательной организации на принятие управленческих решений, привлечь всех педагогических работников к процессу развития ученического самоуправления в школе, а также четко определить роль каждого педагога в развитии ученического самоуправления.

Проведен анализ разработанной модели управленческого содействия педагогам в развитии ученического самоуправления, для оценки

возможности, риска, и выявлений сильных и слабых сторон разработанной модели.

Так как модель – это продукт теоретического значения, мы обнаружили необходимость разработки дорожной карты внедрения модели в работу школы. Дорожная карта включает в себя 3 этапа – диагностический, организационно-деятельностный и результативный. На каждом этапе определены ответственные за каждый подэтап, сроки осуществления подэтапов и выделены результаты осуществления подэтапов.

Заключение

Важно отметить, что является актуальной, проблема управленческого содействия педагогам в развитии ученического самоуправления на современном этапе модернизации образования, и она недостаточно изучена.

На научно-методическом уровне актуальность исследования связана с тем, что в деятельности образовательных организаций содействие педагогическим работникам в развитии ученического самоуправления осуществляется эпизодически и бессистемно. Организационные механизмы являются недостаточно разработанными.

Анализируя противоречия, мы выявили следующую проблему: каково содержание и структура модели содействия руководителя образовательной организации педагогам в развитии ученического самоуправления?

Проведенное нами исследование позволяет внести определенный вклад в развитие знаний о развитии ученического самоуправления при управленческом содействии, как форме управленческого содействия педагогам в развитии ученического самоуправления.

В ходе теоретического исследования нами были изучены понятия «ученическое самоуправление», «управленческое содействие», а также определена сущность этих понятий.

Ученическое самоуправление – система, позволяющая ученикам принимать участие в управлении учебным заведением. Мы также выделили особенности ученического самоуправления:

- 1) субъектами ученического самоуправления являются целенаправленно созданные органы ученического самоуправления, ученические общественные организации;
- 2) объектами ученического самоуправления являются ученики;
- 3) механизм ученического самоуправления и его система функционируют в сфере управления учебным заведением при постоянном сочетании интересов субъектов и объектов ученического самоуправления;

4) интересы учащихся, их коллективов оказывают непосредственное влияние на формирование органов ученического самоуправления, определение их полномочий и направлений деятельности.

Контроль внутри школы является важной частью развития образовательного учреждения. Он представляет собой систематическое изучение жизнедеятельности учреждения, процесса учебы и воспитания и деятельности учителей. Контроль внутри школы включает в себя анализ всех аспектов работы учителей, школьной жизни учеников, индивидуальную работу с обучающимися, помощь в работе педагога.

Развитие ученического самоуправления – показатель высокой эффективности воспитательной работы с учениками на уровне современных требований. По нашему мнению, только при эффективном управленческом содействии педагоги смогут в полной мере реализовать свои новаторские разработки, которые приведут к обновлению и модернизации воспитательного процесса. Мы определили, что ведущая роль руководителя образовательной организации в развитии ученического самоуправления отводится именно управленческому содействию педагогам, поэтому мы изучили сущность понятия «управленческого содействия».

Управленческое содействие – система объективно необходимой, адресной и целесообразно помощи, оказываемой педагогическим работникам со стороны администрации образовательного учреждения в достижении каких-либо целей.

Управленческое содействие, осуществляется в различных формах. Одна из форм управленческого содействия нацелена на разъяснение различных вопросов, возникающих у педагогов в процессе их деятельности. Форма такой деятельности называется управленческим консультированием в образовательной организации.

Управленческое содействие по другой формой рассматривает наставничество. С помощью наставничества молодому специалисту

прививаются корпоративные ценности, культура труда, осуществляется поддержка в адаптации и передача профессионального опыта. Все это в совокупности помогает юному специалисту обрести все необходимые умения для дальнейшей работы в образовательном учреждении.

Еще одна форма управленческого содействия - Партнерство. Рассматриваем партнерство как взаимодействие педагогических работников друг с другом и с административно-управленческими кадрами образовательной организации.

Без сомнений можно сказать о том, что «управленческое содействие педагогам в развитии ученического самоуправления» – это необходимая, адресная и целесообразная помощь педагогическим работникам со стороны административно-управленческого персонала образовательной организации в развитии ученического самоуправления.

Результаты проведенного нами теоретического исследования показали, что вопросы управленческого содействия и вопросы развития ученического самоуправления существуют в научной литературе отдельно друг от друга, а непосредственно модель управленческого содействия педагогам в развитии ученического самоуправления, которую можно применить на практике, отсутствует.

Выявить необходимость разработки модели содействия руководителя образовательной организации педагогам в развитии ученического самоуправления - цель нашего предпроектного исследования.

Для достижения указанной цели нами были поставлены следующие задачи:

- 1) оценить степень развития ученического самоуправления в образовательной организации;
- 2) изучить уровень психологической благоприятности или неблагоприятности, который преобладает в педагогическом коллективе;
- 3) выявить готовность педагогов к участию в развитии ученического самоуправления;

4) провести диагностику мотивационно-ценностного ресурса профессиональной деятельности педагогов;

5) разработать модель содействия руководителя образовательной организации педагогам в развитии ученического самоуправления, а также разработать дорожную карту по ее внедрению в работу школы.

Проанализировав результаты проведенных методик, мы разработали модель содействия руководителя образовательной организации педагогам в развитии ученического самоуправления. Основная идея – применение модели содействия руководителя образовательной организации педагогам в развитии ученического самоуправления позволит сократить затрачиваемые время и усилия руководителя образовательной организации на принятие управленческих решений, привлечь всех педагогических работников к процессу развития ученического самоуправления в школе, а главное – четко определить роль каждого педагога в развитии ученического самоуправления.

Для того, чтобы оценить возможности, риски, а также выявить сильные и слабые стороны разработанной модели, мы провели SWOT-анализ.

В заключение мы можем сделать вывод о том, что цель и задачи исследования достигнуты.

Перспективой развития исследования, может стать разработка методических рекомендаций для руководителя любой образовательной организации по работе с данной моделью.

Список использованных источников

1. Александрова М. А. Классному руководителю о самоуправлении в классе : Методические рекомендации / М. А. Александрова, Е. И. Баранова, Е. В. Володина. – Москва : Сфера, 2006. – 96 с.
2. Андриенко Л. А. Проблема ученического самоуправления в теории и практике советской общеобразовательной школы в период унификации её структуры и организации учебно-воспитательного процесса (1931-1941) : специальность 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» : диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Л. А. Андриенко. – Московский педагогический государственный университет им. В. И. Ленина. – Москва, 1991. – 163 с.
3. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом : Учебник для студентов учреждений среднего и профессионального образования / Т. Ю. Базаров. – 8-е изд., стереотип. – Москва : Издательский центр «Академия», 2010. – 224 с.
4. Беспалько В. П. Слагаемые педагогической технологии / В. П. Беспалько. – Москва : Изд-во Педагогика, 1989. – 190 с.
5. Бочкарев В. И. Директору школы о самоуправлении: Пособие для руководителей общеобразоват. шк. / В.И. Бочкарев. – Москва : ВЛАДОС, 2001. – 190 с.
6. Вакулина М. А. Личностно-ориентированный подход в педагогике: теоретическое обоснование и пути реализации / М. А. Вакулина. – Нижний Новгород : НГЛУ, 2004. – 296 с.
7. Власенко С. В. Современные аспекты управления профессиональным развитием педагогов / С. В. Власенко // Вектор науки Тольяттинского государственного университета, 2012. – № 2. – С.70–73.
8. Димухаметов Р. С. Моделирование воспитательной системы школы: учебно-методическое пособие: в помощь слушателю,

преподавателю и методисту-фасилитатору курсов повышения квалификации руководителей учреждений образования. – Челябинск : ЧГПУ, 2004. – 230 с.

9. Ежова М. С. Управленческое содействие педагогам в реализации инновационной деятельности : выпускная квалификационная работа по направлению 44.04.01 Педагогическое образование. Направленность программы магистратуры «Управление образовательными организациями». – Челябинск : ЮУрГГПУ, 2020. – 79 с.

10. Ежова М. С. Проблема управленческого содействия педагогам в реализации инновационной деятельности / М. С. Ежова. – Научно-практический журнал «Аллея Науки», раздел «Современные направления образования и педагогики №1 (28)», 2019.

11. Ефимова И.А. Диагностика и мониторинг ученического самоуправления и социализации школьников. Методическое пособие / И. А. Ефимова, С. А. Котисова, А. А. Кочетова, В. В. Титов, М. Г. Филиппова. – Санкт-Петербург : Изд-во КультИнформПресс, 2017. – 105 с.

12. Игнатова В. В. Содействие как педагогическая стратегия / В.В. Игнатова, Л.А. Барановская. – Изд-во Сибирский педагогический журнал №14, 2012. – 52 с.

13. Загвязинский В. И. Методология и методы психолого-педагогического исследования / В. И. Загвязинский, Р. Атаханов. – Москва, 2001. – 208 с.

14. Зайцев В. С. Современные педагогические технологии: учебное пособие в 2-х книгах. Книга 1. – Челябинск : ЧГПУ, 2012. – 411 с.

15. Зуева Ф. А. Педагогическое содействие развитию профессионально значимых личностных ресурсов обучающихся в системе повышения квалификации / Ф. А. Зуева // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2014 – № 4. – С. 23-27.

16. Ильясов, Д. Ф. Теория управления образованием : учебное пособие по спецкурсу для студентов пед. специальностей и руководителей образовательных учреждений / Д. Ф. Ильясов, Г. Н. Сериков. – Москва : Изд-во ВЛАДОС, 2004. – 344 с.
17. Караковский, В. А. Воспитание для всех / В. А. Караковский, Л. И. Новикова, Н. Л. Селиванова. – Москва: Изд-во Новая школа, 1996. – 155 с.
18. Каспржак А., Бысик Н. Как директора российских школ принимают решения? / А. Каспржак, Н. Бысик. – Вопросы образования. 2014. № 4. С. 98–118.
19. Кларин М. В. Инновационные модели обучения: Исследование мирового опыта : монография / М. В. Кларин. – Москва : Изд-во Луч, 2016. – 640 с.
20. Конаржевский Ю. А. Внутришкольный менеджмент / Ю. А. Конаржевский. – Москва : Изд-во Новая школа, 2007. – 158 с.
21. Конаржевский Ю. А. Педагогический анализ учебно-воспитательного процесса и управление школой / Ю. А. Конаржевский. – Москва : Педагогический поиск, 2005. – 80с.
22. Коменский Я. А. Великая дидактика / Я. А. Коменский, Д. Локк, Ж.-Ж. Руссо, И. Г. Песталоцци. – Москва: Изд-во Педагогика, 1989 . – 416 с.
23. Костюченко А. А. Формирование социально-значимых качеств личности учащихся в условиях ученического самоуправления : 13.00.01: «Общая педагогика, история педагогики и образования» : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук кандидата педагогических наук. – А. А. Костюченко. – Воронежский государственный педагогический университет. – Воронеж, 2010. – 24 с. : Библиогр.: с.13-21. – Текст : электронный. – URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01004619415> (дата обращения: 15.02.2021).

24. Кузнецов В. М. Содействие педагогам в изучении социальной среды при конструировании образовательной программы / В. М. Кузнецов, С. Н. Трошков // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров, 2015. – № 4 (25). – С. 61–68.
25. Кульневич С. В. Управление современной школой. Выпуск 3. Муниципальные методические службы / С. В. Кульневич, В. И. Гончарова, Е. А. Мигаль. – Москва : Учитель, 2016. – 128 с.
26. Крупская Н. К. О школьном самоуправлении. Сборник статей и выступлений / (Сост. и авт. вступ. статьи, с. 3-38, В. М. Коротков). – Москва : Изд-во Просвещение, 1964. – 207 с.
27. Лабчук М. В. Руководство проектами как средство развития самоуправления в образовательной организации : выпускная квалификационная работа по направлению 44.04.01 Педагогическое образование. Направленность программы магистратуры «Управление образовательными организациями». – Челябинск : ЮУрГГПУ, 2016. – 117 с.
28. Лабчук М. В. Управление проектами как средство развития школьного самоуправления // В сборнике «Инновационные технологии обучения, воспитания и социально-психологических процессов : сборник научных трудов по материалам I Международной научно-практической конференции» – НОО «Профессиональная наука», 2016. – С.79-82.
29. Лазарев В. С. Управление школой: теоретические основы и методы / В. С. Лазарев. – Москва : Изд-во Центр социальных и экономических исследований, 1997. – 336 с.
30. Лыновская Л. В. Организационно-педагогические условия адаптации педагогических работников к компетентному подходу в профессиональном образовании / Л. В. Лыновская // Профессиональное образование. Приложение «Новые педагогические исследования», 2007. – № 4. – С. 106–108.

31. Макаренко А. С. Собрание сочинений [в 5 т.]. – Т. 4 / Под общ. ред. А. Терновского. – Москва : Изд-во Правда, 1971. – 441 с.
32. Манухин В. П. Самоуправление в образовательном учреждении : учеб.-метод. пособие / В. П. Манухин. – Москва : АРКТИ, 2005. – 182 с.
33. Москвина Л. А. Управленческое содействие педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения в совершенствовании их профессиональной квалификации : автореф. дис. канд. пед. наук / Л. А. Москвина. – Екатеринбург, 2007. – 24 с.
34. Найн А. Я. Инновации в образовании / А. Я Найн. – Челябинск, 1995. – 288 с.
35. Новиков А. Е., Новикова Т.Г. Роль объединений, общественных организаций, союзов и ассоциации в повышении инновационной активности в образовании. – URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-obedineniy-obschestvennyh-organizatsiy-soyuzov-i-assotsiatsii-v-povyshenii-innovatsionnoy-aktivnosti-v-obrazovanii> (дата обращения: 14.02.2021).
36. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. – 4-е изд., доп. – Москва : Азбуковник, 2000. – 940 с.
37. Паспорт федерального проекта «Современная школа». Приложение к протоколу заседания проектного комитета по основному направлению стратегического развития Российской Федерации от 7 декабря 2018 г. № 3. URL: <https://edu54.ru/upload/files/2016/03/Федеральный%20проект%20Современная%20школа.pdf> (дата обращения: 5.02.2021).
38. Пашков А. А. Социально-культурные условия саморазвития личности старшеклассника в деятельности ученического самоуправления : автореферат дис. канд. пед. наук / А. А. Пашков. – Тамбов, 2015. – 24 с.
39. Пашков А. А. Ученическое самоуправление как условие саморазвития личности старшеклассника. URL : <https://cyberleninka.ru/arti>

[cle/n/uchenicheskoe-samoupravlenie-kak-uslovia-samorazvitiya-lichnosti-starsheklassnika](https://www.garant.ru/science/article/n/uchenicheskoe-samoupravlenie-kak-uslovia-samorazvitiya-lichnosti-starsheklassnika) (дата обращения: 17.01.2021).

40. Перфильева О. В. Совершенствуя систему школьного руководства / О. В. Перфильева. – Вестник международных организаций, №2, 2008. – С. 57-63.

41. Поздняков А. Н. История педагогики и образования за рубежом и в России: учебное пособие / А. Н. Поздняков. – Саратов: Издательский центр «Наука», 2009. – 143 с.

42. Поташник М. М. Эксклюзивные аспекты управления школой : пособие для руководителей образовательных учреждений и их заместителей / М. М. Поташник. – Москва : Изд-во Пед. о-во России, 2012. – 317 с.

43. Приходько Н. И. Педагогические основы ученического самоуправления : книга для учителя / Н. И. Приходько. – Москва : Изд-во Просвещение, 1990. – 124 с.

44. Профессиональный стандарт педагога. – URL: <https://base.garant.ru/70535556/> (дата обращения: 9.02.2021).

45. Прутченков А. С. Организация ученического самоуправления в образовательном учреждении: региональные модели / А. С. Прутченков, И. В. Калиш, Т. Г. Новикова. – Федер. агентство по образованию, Подпрограмма «Одар. Дети», Гос. науч. учреждение «Центр исслед. проблем воспитания, формирования здорового образа жизни, профилактики наркомании, соц.-пед. поддержки детей и молодежи», Акад. повышения квалификации и переподгот. работников образования, МООДиМ «Новая цивилизация». – Москва : Федер. агентство по образованию, 2005. – 286 с.

46. Рожков М. И. Развитие самоуправления в детских коллективах : учебно-метод. пособие / М.И. Рожков. – Москва : Изд-во ВЛАДОС, 2002. – 156 с.

47. Ряховский А. В. Педагогические условия управленческого содействия в преодолении ограничений профессиональной компетентности преподавателей / А. В. Ряховский // Средне-профессиональное образование, 2008. – № 9.
48. Российская педагогическая энциклопедия [в 2 томах] / главный редактор В. В. Давыдов. – Москва : Большая Российская энциклопедия, 1993. – 608 с.
49. Сериков Г. Н. Об особенностях управления человеческими ресурсами / Г. Н. Сериков. – Челябинск : Вестник ЮУрГУ, №3, 2011. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ob-osobennostyah-upravleniya-chelovecheskimi-resursami> (дата обращения 12.01.2021).
50. Сериков Г. Н. Личностный подход в образовании: концепция и технологии / Г. Н. Сериков. – Челябинск : ЧГПУ, 1994. – 164 с.
51. Сериков Г. Н. Управление образованием: системная интерпретация : монография / Г. Н. Сериков. – Челябинск : ЧГПУ, 1998. – 664 с.
52. Собкин В. С. Современный российский педагог: эскиз к социологическому портрету / В. С. Собкин, Д. В. Адамчук; Российская акад. образования, Ин-т социологии образования. – Москва: Author's club, 2015. – 57 с.
53. Степанов П. В. Структура воспитательной деятельности педагога : автореф. дис. док. пед. наук / П.В. Степанов. – Изд-во Сибирский педагогический журнал №14Ю, 2013. – 45 с.
54. Сторчак Н. Современные международные исследования лидерства в школьном образовании / Н. Строчак. – Человек и образование, № 3, 2012. – С. 153-156.
55. Сыромятникова Л. М. Педагогические советы. Функции, содержание, планирование, методы, традиционные и нетрадиционные формы : учебно-методическое пособие / Л. М. Сыромятникова. – 2-е изд., стереотип. – Волгоград : Изд-во Глобус, 219. – 496 с.

56. Тихонова Т. М. Формирование ценностных ориентаций в подростковом и юношеском возрасте в процессе обучения и воспитания. – URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-tsennostnyh-orientatsiy-v-podrostkovom-i-yunosheskom-vozhraze-v-protsesse-obucheniya-i-vozpitaniya> (дата обращения: 2.02.2021)
57. Третьяков П. И. Управление школой по результатам : Практика пед. менеджмента / П. И. Третьяков. – Москва : Новая шк., 1998. – 283 с.
58. Трошков С. Н. Система управленческого содействия педагогам общеобразовательной организации в реализации инновационной деятельности / С. Н. Трошков, В. М. Кузнецов. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=29904181> (дата обращения: 20.01.2021).
59. Удалов Ф. Е. Основы менеджмента : учебное пособие : для студентов высшего профессионального образования, обучающихся по специальности «Менеджмент организации» / Ф. Е. Удалов, О. Ф. Алехина, О. С. Гапонова ; М-во образования и науки Российской Федерации, Нижегородский гос. ун-т им. Н. И. Лобачевского, Нац. исслед. ун-т. – Нижний Новгород : Изд-во Нижегородского госуниверситета, 2013. – 363 с.
60. 7. Управление развитием школы: Пособие для руководителей образовательных учреждений [Текст] / Под ред. М. М. Поташника и В. С. Лазарева. - М.: Новая школа, 1995. - 464 с.
61. Управление развитием школы : пособие для руководителей образовательных учреждений / М. М. Поташник, В. С. Лазарев. – Москва : Новая школа, 1995. – 464 с.
62. Фархатдинов Н. Г., Евстигнеева Н. В., Куракин Д. Ю., Малик В. М. Модели управления общеобразовательной организацией в условиях реформ : опыт социологического анализа // Вопросы образования, 2015. – С.196-219.
63. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ (последняя редакция). – URL:

https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 23.01.2021).

64. Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС). – URL: <https://fgos.ru/> (дата обращения: 23.01.2021).

65. Фельдштейн Д. И. Психология взросления : Структур.-содерж. характеристики процесса развития личности / Д. И. Фельдштейн. – Москва : Изд-во Моск. психол.-соц. ин-т : Флинта, 2004. – 670 с.

66. Шакуров Р. Х. Социально-психологические основы управления: руководитель и педагогический коллектив / Р. Х. Шакуров. – Москва : Просвещение, 1990. – 206 с.

67. Швырев В. С. О деятельностном подходе к истолкованию «феномена человека» (попытка современной оценки) / В. С. Швырев // Вопросы философии, № 2, 2001. – С. 107–115.

68. Щербаков А. В. Принципы управленческого содействия развитию профессионального мастерства педагога как воспитателя / А. В. Щербаков. – Волгоград : Известия ВГПУ, №3, 2019. – URL : [http://izvestia.vspu.ac.ru/content/izvestia_2019_v284_N3/Izv%20VGPU%2019%20Issue%203%20\(284\)_37-41.pdf](http://izvestia.vspu.ac.ru/content/izvestia_2019_v284_N3/Izv%20VGPU%2019%20Issue%203%20(284)_37-41.pdf) (дата обращения: 24.01.2021)

69. Электронная библиотека: библиотека диссертаций : сайт / Российская государственная библиотека. – Москва : РГБ, 2003. – Режим доступа: для зарегистрир. читателей РГБ. – URL : <http://diss.rsl.ru/?lang=ru> (дата обращения: 16.01.2022).

70. Ямбург Е. А. Педагогический декамерон / Е. А. Ямбург. – Москва : Изд-во Дрофа, 2008. – 367 с.

71. Ямбург Е. А. Управление развитием адаптивной школы / Е. А. Ямбург. – Москва : Изд-во Per Se, 2004. – 366 с.

Приложения

Приложение 1

Методика определения уровня развития самоуправления (по М.И. Рожкову)

Инструкция: оцените предлагаемые 24 высказывания.

Для ответов используйте следующие оценки:

4 – «да»;

3 – «скорее да, чем нет»;

2 – «трудно сказать»;

1 – «скорее нет, чем да»;

0 – «нет».

Текст анкеты

1. Считаю для себя важным участвовать в самоуправлении, чтобы коллектив моего класса работал лучше.

2. Вношу предложения по совершенствованию работы класса.

3. Самостоятельно организую отдельные мероприятия в классе.

4. Участвую в подведении итогов работы класса, в определении ближайших задач.

5. Считаю, что класс способен к дружным самостоятельным действиям.

6. У нас в классе обязанности чётко и равномерно распределяются между учащимися.

7. Выбранный актив в нашем классе пользуется авторитетом среди всех членов коллектива.

8. Считаю, что актив в нашем классе хорошо и самостоятельно справляется со своими обязанностями.

9. Считаю, что учащиеся нашего класса добросовестно относятся к выполнению своих общественных обязанностей.

10. Своевременно и точно выполняю решения, принятые собранием или активом класса.

11. Стремлюсь приложить все усилия, чтобы задачи, поставленные перед коллективом, были выполнены.

12. Готов ответить за результаты своей работы и за результаты работы своих товарищей.

13. Мы хорошо представляем себе задачи, которые стоят перед коллективом школы.

14. Учащиеся моего класса часто участвуют в организации разнообразных мероприятий всего коллектива школы.

15. Мы стремимся помочь представителям коллектива в органах самоуправления школы в решении задач, стоящих перед ними.

16. Мои товарищи и я регулярно участвуем в обсуждении проблем, стоящих перед коллективом школы.

17. Мы стремимся к тому, чтобы сотрудничать с другими классами и объединениями и решать задачи, стоящие перед всем коллективом.

18. Удовлетворен отношением моих товарищей к другим классам.

19. Мы стремимся помочь другим коллективам, младшим в разрешении трудностей, возникающих перед ними.

20. Считаю, что учащиеся, избранные в органы самоуправления школы, пользуются заслуженным авторитетом.

21. Учащиеся моего класса добросовестно относятся к выполнению поручений органов ученического самоуправления школы.

22. Мы стремимся к тому, чтобы коллектив школы достиг более высоких результатов.

23. Готов отстаивать интересы всего коллектива школы в других коллективах и общественных организациях.

24. Осознаю свою ответственность за результаты работы всего школьного коллектива.

Методика оценки уровня психологического климата коллектива (по А.Н. Лутошкину)

Инструкция: следует прочесть сначала предложение слева, затем – справа и после этого знаком «+» отметить в средней части листа ту оценку, которая наиболее соответствует истине. При этом надо иметь в виду, что оценки означают:

+3 – свойство, указанное слева, появляется в коллективе всегда;

+2 – свойство проявляется в большинстве случаев;

+1 – свойство появляется достаточно часто;

0 – ни это, ни противоположное (указанное справа) свойство не проявляется достаточно ясно или то и другое проявляется в одинаковой степени;

–1 – достаточно часто проявляется противоположное свойство (указанное справа);

–2 – свойство проявляется в большинстве случаев;

–3 – свойство проявляется всегда.

	3-2-1-0-1-2-3	
1.	Преобладает бодрый, жизнерадостный тон настроения	Преобладает подавленное настроение
2.	Доброжелательность в отношениях, взаимные симпатии	Конфликтность в отношениях и антипатии
3.	В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение, понимание	Группировки конфликтуют между собой
4.	Членам коллектива нравится вместе проводить время, участвовать в совместной деятельности	Проявляют безразличие к более тесному общению, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности.
5.	Успехи или неудачи товарищей вызывают сопереживание, искреннее участие всех членов коллектива	Успехи или неудачи товарищей оставляют равнодушными или вызывают зависть, злорадование
6.	С уважением относятся к мнению друг друга	Каждый считает свое мнение главным, нетерпим к мнению товарищей.

7.	Достижения и неудачи коллектива переживаются как свои собственные		Достижения и неудачи коллектива не находят отклика у членов коллектива
8.	В трудные минуты для коллектива происходит единение «один за всех и все за одного»		В трудные минуты коллектив «раскисает», возникают ссоры, потерянности, взаимные обвинения
9.	Чувство гордости за коллектив, если его отмечают руководители		К похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно
10.	Коллектив активен, полон энергии		Коллектив инертен и пассивен
11.	Участливо и доброжелательно относятся к новым членам коллектива, помогают им освоиться в коллективе		Новички чувствуют себя чужими, к ним часто проявляют враждебность
12.	Совместные дела увлекают всех, великожелание работать коллективно		Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает о своих интересах
13.	В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, поддерживают слабых, выступают в их защиту		Коллектив заметно разделяется на «привилегированных», пренебрежительное отношение к слабым

Методика «Готовность педагогов к совместной деятельности»: выявление ориентаций на уход, насилие или сотворчество (по А. А. Кочетовой)

Инструкция: выберите наиболее подходящие Вам варианты ответов, соответствующие чаще всего возникающим мыслям и поступкам.

1) При конкретизации целей образования и определении задач воспитания конкретного ребенка, что Вы учитываете в первую очередь? (назовите не более 4-х вариантов)

- а) государственный образовательный стандарт и общие требования к уровню воспитанности школьника;
- б) природный потенциал, уровень способностей и возможностей воспитанника;
- в) возрастные и половые нормы развития;
- г) особенности характера, темперамента, мышления, нервной системы;
- д) состояние здоровья, преобладающее настроение, эмоционально-психологическое состояние;
- е) самооценку и уровень притязаний школьника, его стремление к достижению успеха;
- ж) цели и желания его родителей;
- з) не считаю необходимым это для каждого ребенка;
- и) не имею на это времени;
- к) просто стремлюсь добиться от каждого максимально возможных результатов;
- л) считаю, что это его личное дело и дело его родителей;

м) не считаю себя вправе это делать, не могу взять на себя такую ответственность.

2) При работе с классом (назовите не более 4-х вариантов):

а) терпеть не могу расхлябанность и непослушание;

б) моя задача – дать им знания, если они не хотят их «взять» - это их проблемы;

в) я люблю свой предмет и стараюсь, чтобы они его тоже любили;

г) я люблю детей и хочу, чтобы меня мои ученики тоже любили;

д) неважно, кем они собираются потом стать, знания по моему предмету всем необходимы;

е) считаю, что надо добиваться от всех максимальной задачи, иначе, значит – портить детей;

ж) стараюсь учитывать интересы и склонности детей, их настроение и самочувствие, мотивацию и работоспособность;

з) считаю, что каждый сам для себя решит, насколько это для него нужно;

и) я забываю о своих проблемах и растворяюсь в работе;

к) стараюсь помнить, что моя работа для меня – не единственное и не самое важное в жизни;

л) я всегда помню, что скоро они вырастут и могут стать (или не стать) моими друзьями;

м) предпочитаю не усложнять жизнь ни себе, ни другим.

3) При общении, взаимодействии с отдельным ребенком (назовите не более 2-х вариантов):

а) стараюсь сразу взять инициативу в свои руки;

- б) стремлюсь добиться доверия, открытости и взаимопонимания;
- в) всегда имею четкую цель, знаю чего и зачем мне надо добиться;
- г) не имею достаточно времени на индивидуальную работу;
- д) без особой необходимости не считаю нужным заниматься или беседовать с отдельными школьниками;
- е) мне интересно общаться почти с каждым из моих учеников, я увлекаюсь и стараюсь увлечь, понравиться.

4) При общении с родителями учащихся (назовите не более 2-х вариантов):

- а) стараюсь убедить их в правильности моих выводов и рекомендаций, настаиваю на необходимости конкретных действий с их стороны;
- б) стремлюсь понять их проблемы, посочувствовать, поддержать;
- в) не люблю общаться с родителями и по возможности обхожусь без этого;
- г) считаю, что педагоги и родители должны быть друзьями и сотрудниками;
- д) убеждаюсь, что в первую очередь надо «перевоспитывать» самих родителей;
- е) стараюсь завоевать их доверие, добиться взаимопонимания и взаимопомощи.

5) При взаимодействии с коллегами (назовите не более 3-х вариантов):

- а) люблю быть в центре внимания;
- б) предпочитаю «уходить в тень»;
- в) предпочитаю разговаривать на «нерабочие» темы;

- г) могу при необходимости руководить работой группы коллег;
- д) ищу единомышленников, с которыми было бы интересно работать вместе;
- е) мне важны их признание и поддержка;
- ж) я принимаю коллег такими, какие они есть, не стремлюсь их переделать и стараюсь с ними сотрудничать;
- з) стараюсь переубедить их, если вижу, что они в чем-то ошибаются, доказываю свою правоту;
- и) не люблю общаться с коллегами – и без того устаем на работе.

б) При общении с администрацией (назовите не более 2-х вариантов):

- а) стараюсь добиться реальных решений для улучшения работы;
- б) предпочитаю без острой необходимости не ошибаться;
- в) считаю бесполезным делом переубеждать их в чем-то – у них свой взгляд на вещи;
- г) стремлюсь понять их позицию и объяснить свою для пользы дела;
- д) считаю, что их главная обязанность как управленцев – создать нормальные условия для моей работы;
- е) считаю их своими коллегами, ценю их советы и помощь.

Методика «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир, в
модификации А.А. Реана)

Инструкция: прочитайте ниже перечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте оценку из значимости для Вас по пятибалльной шкале. Насколько для Вас актуален тот или иной мотив?

	в очень незначительной мере (1)	в достаточно незначительной мере (2)	в небольшой, но и в немаленькой мере (3)	в достаточно большой мере (4)	в очень большой мере (5)
Денежный заработок					
Стремление к продвижению по работе					
Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег					
Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей					
Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других					
Удовлетворение от самого процесса и результата работы					
Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности					

