**Мастер-класс**

 **«Педагогическая диагностика в работе**

 **классного руководителя»**

Проблема использования диагностики в своей педагогической деятельности возникает перед каждым классным руководителем.

Педагогические методики отличаются от психологических тем, что последние констатируют характеристики исследования, а первые – тенденции формирующихся характеристик. Педагогу крайне необходимо знать о ходе развития некоторых характеристик более, чем о самих характеристиках. Это позволяет ему постоянно корректировать воспитательный процесс, совершенствовать формы работы с детьми и подростками, изменять содержание этой работы.

Педагогические методики вплетены в воспитательный процесс. С точки зрения воспитательных целей эти методики служат средством формирования ценностных ориентаций, исходным материалом для скорректированной жизнедеятельности классного коллектива.

Педагогические методики, как правило, выступают для детей в скрытой форме, предъявляются ребятам как игра. И то, что классный руководитель производит тщательный анализ получаемых результатов, не должно быть известно детям.

Педагогические методики просты, необъемны, технически необременительны. Правда, это достоинство имеет и свои недостатки: получаемые результаты грубы и общи. Однако как я сказала, что назначение этих методик не в создании тонких индивидуальных характеристик, а выявление развивающихся тенденций, поэтому отмеченный недостаток не препятствует их использованию.

Кроме того, педагогические методики интересны и увлекательны для детей как по форме, так и по содержанию. Эта черта, с одной стороны, облегчает работу педагога, а с другой стороны, усложняет дело, потому что дети «тиражируют» методики в своем кругу, воспроизводя их среди своих друзей. Тем самым педагог вынужден вновь и вновь создавать новые вариации методик.

 Представленные мною методики, позволят провести экспресс-диагностику коллектива для формирования творческих групп при организации КТД, проанализировать взаимоотношения между подростками.

**Методика «Шары»**

1.Коллеги, посмотрите на эти воздушные шары и выберите тот, на котором вам хочется полететь.

1- красный стикер

2 – желтый стикер

3 – зеленый стикер

4 – синий стикер

2.Объединитесь по цвету стикеров.

Те, кто не вошел в команду, выполняет роль спикера-наблюдателя.

3. Каждый зеленый выбирает набирает себе новую команду из других шаров.

4. Каждая команда, используя подручный материал или не используя ничего придумывает и демонстрирует свой воздушный шар.

А теперь послушаем наблюдателей.

Кто в командах выполнял роль исполнителя – красные, желтые, зеленые, синие?

Кто был лидером?

Кто был генератором идей?

Расшифровка выбора шаров:

1. Лидер-организатор

2. Исполнитель. Но если ему очень интересна деятельность, может выступить в роли лидера.

3. Стратег. Может выстраивать идеи, цели.

4. По сути – творец. Может выдавать неожиданные варианты решения проблемы.

Группа из 4-7 человек с разными качествами очень продуктивна для работы над каким-либо проектом.

**Методика «Недописанный тезис»** позволяет получить качественную информацию, т.к. рассчитана на получение первой, самой естественной реакции и позволяет затронуть аспекты и ситуации, которые в форме вопроса звучат надуманно. Время ответа дается ограниченное, с учетом возраста (от 15 сек.)

В нашем классе больше всего ценится …..

Когда я вижу классного руководителя, идущего навстречу…

Больше всего меня радует (огорчает) в классе…

**Методика «Ассоциации»** дает возможность понять мотивацию поведения ребенка, спрогнозировать его поведение в какой-либо ситуации.

1. Назовите ваше любимое животное.

2. Почему оно вам нравится?

3. Назовите ваше любимое животное.

4. А это животное почему любимое.

5. Назовите ваше любимое животное.

6. Чем оно привлекательно для вас?

Расшифровка:

1. личная самооценка

2. предполагаемая оценка со стороны

3. желаемая

Вы сегодня отлично поработали и конечно заслуживаете аплодисментов.

Кому бы Вы сегодня подарили свои аплодисменты? (1)

Посовещайтесь и подарите аплодисменты коллеге? (2)

Вы присоединяетесь к коллегам и дарите аплодисменты? (3)

Это еще одна экспресс-методика выяснения структуры взаимоотношений в коллективе под названием **«Аплодисменты по кругу»**