



УЧЕНИК, КЛАСС И КЛАССНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ

Е.А. БЕРДИЧЕВСКАЯ

Моё знакомство с Игорем Петровичем Ивановым и его методикой началось еще в 1964–1966 годах, когда я училась в старших классах школы города Архангельска. Городской штаб школьников, действующий на базе Дворца пионеров, руководил работой школ в Архангельске. Членом городского штаба была наша одноклассница, она постоянно приносила нам новые идеи. Под её влиянием мы решили, что у нас будет не класс, а отряд. Придумали название – «Мечтатели»; выбрали отрядную песню, в которой были такие слова: «...и на Марсе будут яблони цвести»; изменили торжественную форму одежды: с белых фартуков на белую блузку с юбкой; сходили в Общество художников и заказали свой отрядный уголок. Мы знакомились с классами из других школ, готовили совместные вечера, выезжали с концертами в воинскую часть, участвовали в коммунарских сборах и трудовых операциях и не подозревали, что все это связано с именем И.П. Иванова. Наш класс был самым дружным в школе, и спустя 35 лет мы сохраняем дружбу и дорожим нашими встречами.

Приехав в Санкт-Петербург в 1988 году, я вновь столкнулась с именем И.П. Иванова. Это, наверное, судьба. Проработав завучем по воспитательной работе более 15 лет и классным руководителем более 30 лет, я могу сказать, что на сегодняшний день это самая результативная методика, ибо она для детей. Она проникнута заботой и вниманием к ребенку, к человеку. Конечно, есть другие методики, и мы их используем, но как дополнение к этой основной.

Второй вывод, который я сделала, это: чтобы достичь хороших результатов, методикой должно овладеть большинство классных руководителей. И здесь я хотела бы остановиться на той работе, которую мы строим с классными руководителями. Я думаю, что мы достигли определенных результатов. Если на первых порах нас было 5 человек, то на сегодняшний день из 22 классных руководителей 14 принимают ее, 4 сохраняют нейтралитет, 4 стоят в оппозиции.

Мы работаем на основе договора между классными руководителями и администрацией школы, ведем дифференцированную оплату труда в соответствии с тремя уровнями объема работы:

- малый объем – минимальный объем работы на уровне самой необходимой документации, встреч с родителями и классных часов и соответствующая оплата труда;
- средний – сюда включена работа классного руководителя с малыми творческими группами класса, со сменным командиром, участие в коллективном планировании Содружества;
- высокий – к названному выше добавляется участие в проведении ТУ (творческая учеба), работа наставником в разновозрастном отряде.

Объем работы и соответствующую ему оплату свободно выбирает каждый педагог. Малый объем работы не выбрал ни один педагог, таким образом, объем работы педагогов возрос, но по их собственному выбору.



Чтобы избежать формализма, мы отметили дневники – отчеты о воспитательной работе. У каждого классного руководителя своя индивидуальная карта, в которой он характеризует состояние класса, ставит одну-две проблемы на полугодие и планирует работу по их решению.. Почему наша жизнь не становится лучше? Обилие проблем и отсутствие времени на их решение. Проблемы нарастают как снежный ком, который катится дальше, становится все больше и больше. И наступает момент, когда понимаешь, что из них не выбраться. Поэтому мы предложили классным руководителям выделить для себя одну-две воспитательные проблемы и сосредоточиться на их решении. Получились интересные результаты. Те, кто принимает методику И.П. Иванова, ставят в индивидуальной карте проблемы, касающиеся развития коллектива, коллективной творческой деятельности, взаимоотношений в классе. Те, кто стоит в оппозиции, – решают проблемы успеваемости, даже если являются классными руководителями в классе, имеющем высокий уровень успешности в обучении.

В осуществлении методической работы мы перешли от работы с полным составом классных руководителей к работе через Содружества, на которые организационно разделён детский коллектив школы: 1–4 классы – содружество «Малыши-карандаши», 5–6 классы – содружество «Классные ребята», 7–8 классы – содружество «Яркие сердца», 9–11 классы – содружество «Совет старейшин». В малой группе и нам, взрослым, легче придти к общему решению. Результаты работы классного руководителя находят свое отражение в поощрении за работу, которое мы стараемся делать как можно чаще: объявление благодарности по итогам четверти или какого-то дела, присвоение званий по различным номинациям, это моменты творчески оформленной благодарности детей, это дни к летнему отпуску и, по возможности, денежная премия.

Мне бы очень хотелось сказать о наших детях. Какие они? Они замечательные. Я все чаще ловлю себя на мысли, что наши дети лучше нас рассказывают о том, как

живет школа. Командиры разновозрастных отрядов помогли мне в конкурсе педагогических достижений, когда рассказывали о творческой учебе.

Результативность нашей работы:

- разновозрастное общение на ТУ, в творческих объединениях, в школьных праздниках помогает улучшению взаимоотношений между ребятами. У нас нет издевательств старших над младшими, почти нет драк, никто не стоит на учете в ИДН – случаи правонарушений случаются как раз в тех классах, где классные руководители не поддерживают педагогику общей заботы;
- наши ребята могут сами организовать жизнь своего отряда в течение трёх-четырёх дней лагерного сбора, проявляя отношения заботы;
- могут самостоятельно придумать, организовать, провести КТД, подвести его итоги. Мы не пишем сценарии, праздники создаются детьми, например, праздник последнего звонка – праздник души каждого выпускного класса;
- появились лидеры, с которыми все считаются;
- улучшились взаимоотношения «учитель – ученик»;
- наши дети свободны в общении с незнакомыми людьми, проявляют заботу и интерес к ним;
- самые последние достижения: после очередного ТУ ребята взялись решать проблемы курения и чистоты в школе.

По данным диагностики учащихся 6–11-х классов:

- учащиеся, которые стремятся к творчеству, составляют более 90% школьников 6–9 классов;
- личностные мотивы участия в деятельности СТД присутствуют у 92% учащихся, среди них: приобрести новые знания и опыт – 52,3%; интерес к делам – 47,2%; возможность общения – 39,5%;
- коллективистские мотивы выбирают 65,2% опрошенных, среди них: по-





мочь товарищу – 46,5%; участие в делах коллектива – 34,9%; сделать доброе дело для других – 24,4%; передать свои знания – 23,3%;

- престижные мотивы составили 52,3%, среди них: заслужить уважение товарищей – 65,1%; выделиться среди других – 37,2%; возможность руководить другими – 32,9%;
- могут самостоятельно провести дело – 25% учащихся;
- устойчивое позитивное отношение к нравственным ценностям среди учащихся 9–11-х классов – 72%.

Я спросила одного ученика десятиклассника, нового участника ТУ. На вопрос: «Что больше всего понравилось на последней учебе?» – он ответил: «Разговор при свечах и то, что всё делали и готовили все вместе». Это самое главное, что нужно было увидеть.

В 10-е классы к нам приходят ребята из других школ. На вопрос «Что вам нравится у нас в школе?» – они отвечают: «Чувствуется организация деятельности в школе». Особо отметили общешкольную линейку и

творческую учебу. Мы составили портрет нашей школы глазами детей, учителей и родителей. И увидели, с одной стороны, свои недостатки в работе с родителями, поэтому и решили создать родительские комиссии, а с другой стороны, свои достоинства. На вопрос: «Чем наша школа отличается от других?» – учащиеся ответили: интересной насыщенной жизнью после уроков; ученическим самоуправлением, символами (эмблема, песня о школе, значки, устав, грамоты); нигде не проводятся ТУ; отношениями в школе; праздниками и традициями.

Подводя итог сказанному, хочется отметить, что мы за эти годы сделали прорыв в области отношений и взаимодействия в школе. Мы сейчас подходим к осознанию того, что понимал Игорь Петрович под воспитанием. В нашей школе мы стремимся не передавать свой опыт и опыт старших детей, а создавать вместе с детьми новый опыт, опыт творческой заботы об улучшении окружающей жизни, о близких и далёких людях. Наш поиск путей реализации идей Игоря Петровича Иванова продолжается.