

**РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ:
ВОСПИТАНИЕ И САМОВОСПИТАНИЕ
ШКОЛЬНИКОВ**

**Воспитательные
возможности классного
руководителя**

В. Голованов,
С. Евтушенко,
Ю. Виноградов

В 4–6-м выпусках журнала за прошлый год опубликованы статьи о роли классного руководителя в воспитании, о той работе, которую он ведёт с классом. Сегодня продолжаем тему о воспитательных возможностях классного руководителя. Статья, которую вы прочтёте, предлагает чёткий технологичный алгоритм воспитательной деятельности в условиях классного коллектива, авторы дают рекомендации, как создать устойчивый коллектив, объединённый общей целью, нравственными ценностями, интересным совместным делом.

Как бы близок ни был классный руководитель к своим воспитанникам, сохранить доверие он сможет, опираясь только на свой авторитет. Если на младших школьников гипнотизирующе действует само звание «учитель», то для подростков, и особенно старшеклассников, принципиально важны личностные качества педагога, его отношение к ним, его моральный облик, эрудиция, коммуникативность и компетентность. Авторитет классного руководителя формируется не сразу. Сначала ребята закреплённого класса смот-

рять на него как на источник информации, затем — как на референтное лицо, носителя ценностей, значимых для ребят, разделяемых ими, и, наконец, при благоприятных ситуациях, тесном общении классный руководитель становится доверенным лицом, старшим товарищем и другом, получающим право действовать от имени ребят. Здесь хочется привести известный афоризм: педагог сродни артисту — сначала он должен увлечь людей игрой, затем — заставить сопереживать. Причём педагоги — самые великие артисты, потому что призваны привлечь к себе детей, не терпящих ни малейшей фальши. Народная педагогика требовала в связи с этим от учителя высоких душевных качеств, терпимости, интеллектуальной гибкости, дара импровизации, чуткости и наблюдательности — то есть всего того, без чего невозможно быть учителем-профессионалом.

Стремление жить в некоей общности, быть ею защищённой, самоутверждаться в её среде свойственно всем подросткам, да и взрослым. Найти «золотую середину» во взаимоотношениях коллектива и личности — вот задача педагога, думающего о воспитании и будущем своих учеников. Ведь в жизни им предстоит найти в обществе своё место, проявить свой талант, что потребует умения общаться друг с другом, анализировать и планировать, брать на себя ответственность и организовывать, уметь руководить и подчиняться, в общем, тех качеств, которые формируются и проявляются в умело организованной коллективной жизни.

Коллективное творческое дело: идея, проект, исполнение

Наиболее важной характеристикой любого коллектива является его сплочённость: сплочённый коллектив не только эффективен, но и очень привлекателен для каждого его члена и окружающих, так как каждый в нём чувствует свою полезность, защищённость, значимость. В опыте работы педагогических коллективов в нашей стране и за рубежом создана технология, позволяющая обеспечить становление сплочённых детских коллективов — коллективная творческая деятельность (КТД). Детальная проработка элементов этой технологии связана в нашей стране с опытом Тенишевского училища, гимназии К.И. Мая, школ-коммун 20–30-х годов, ребячьими республиками «Артек» и «Орлёнок», с именами И.П.Иванова, В.А. Караковского, С.Д. Полякова и многих других замечательных педагогов. Мы уже не первый раз упоминаем феномен детского творчества, признавая его высокую значимость в воспитании, но в случае коллективного творчества можно смело умножать эту значимость в несколько раз — так растёт его потенциал за счёт совместной деятельности и общения детей и взрослых. Общие интересы, общественно полезная деятельность, общение, проблемность, преодоление трудностей, общее переживание свершения, заинтересованность в решении новых задач — такова логика сплочения детей в коллектив. При этом чрезвычайно важно, чтобы в процессе коллективного

В. Голованов, С. Евгушенко, Ю. Виноградов
 Воспитательные возможности классного
 руководителя

творчества развивался каждый ребёнок — действовал продуктивно, эмоционально относился к общим победам и неудачам, преодолевал объективные трудности и собственные слабости, познавал себя и мир, учился жить в коллективе. Помогает этому, что знает каждый классный руководитель, внесение в коллективное творчество элементов игры, азарта, импровизации, всего того, что служит сближению ребят. В атмосфере общего дела и увлечённости педагог может попытаться обеспечить позитивную динамику статусов членов коллектива. Это достигается за счёт тактичного перераспределения функций, оправдываемого «интересами дела». Достаточно эффективен приём соединения ребят с низкими и высокими статусами в одну инициативную группу, в которой за счёт высокой энергии и стремления к победе лидеров в определённой степени повышается и личный успех ребят с низким общественным статусом в коллективе. Дети, не отличающиеся экстравертностью, «тихони», как известно, часто достигают успеха в той или иной творческой деятельности, требующей усидчивости, сосредоточенности, повседневного напряжённого труда. «Узнать» такого ребёнка, использовать его личные творческие достижения для пользы всего коллектива — значит ощутимо поднять его статус в группе, а стало быть, и личную самооценку и тонус. При этом нередко тот или иной ребёнок, длительное время не вызывавший интереса у сверстников и педагогов, может стать даже популярной в своём роде личностью. И этому может помочь классный руководитель или

любой учитель-предметник, увидевший в ребёнке ростки таланта. В связи с этим овладение навыками организации КТД, индивидуальной работы с детьми в условиях коллективного дела представляется для успеха воспитания особо актуальным.

Предлагаем вашему вниманию материалы об организации коллективной творческой деятельности, демонстрирующие паутину коллективного творчества.

Сентябрь

1. Открытие школьной спартакиады.
2. Неделя «Светофор».

Октябрь

1. КТД «Очей очарованье» (конкурс осеннего букета, стихотворений, рисунков, утренники, бал старшекласников).
2. Неделя правовых знаний.

Ноябрь

1. КТД «Выигрывают знатоки» — вечера весёлых задач, путешествий, разгаданных и неразгаданных тайн, защита фантастических проектов, диспут, турнир-викторина, турнир знатоков.

Декабрь

1. КТД «Новогодний калейдоскоп».
2. Предметная неделя: русский язык и литература, математика, информатика.

Январь

1. Предметная неделя: химия и биология, изобразительное искусство.

Февраль

1. КТД «Щит Родины» — вечер инсценированной военной песни, «А ну-ка парни», парад младших школьников, весёлая боевая спартакиада, вечер «Горячие сердца», лыжная вылазка, смотр строевой и физической подготовки, конкурс плакатов, операция «Забота».
2. Предметная неделя: история, иностранный язык.

Март

1. КТД «Мамы всякие важны, мамы всякие нужны» — игры-путешествия по профессиям мам, устный журнал, конкурс газет, подготовка подарков, бабушки-ветераны, «Огонёк» и т.д.

Апрель

1. КТД «День рождения школы» — день открытых дверей. Конкурс рисунков, плакатов, творческие отчёты кружков, ярмарка, праздничные огоньки, КВН, дискотека старшеклассников.
2. Неделя «Юморок».
3. Декада труда.

Май

1. КТД «Праздник чести школы»: последний звонок, подведение итогов года, рапорты поколений, награждение, трудовые и творческие подарки школе, учреждение школьной Книги почёта, наказ выпускников, закрытие спартакиады.
2. Туристический слёт.

Июнь

1. КТД «Хозяин-коллектив»: работа летнего лагеря труда и от-

дыха, подготовка школы к новому учебному году.

Август

1. КТД «Школа — мой дом»: подготовка школы к 1 сентября, подготовка праздника «Первый звонок», выпуск газет, приветственных телеграмм.

А вот ещё один план коллективных творческих дел.

Сентябрь. День Знаний (линейка, классные часы); недели, посвящённые историческим событиям: Бородинскому сражению (участие в театрализованном представлении, экскурсия в Бородино, классные часы), Куликовской битве, другим событиям.

Октябрь. День учителя, поэтический месячник «Роща золотая» (конкурсы чтецов, музыкально-литературные гостиные, День Российского флота — просмотр кинофильмов, конкурс рисунка, классные часы).

Ноябрь. Неделя конкурсов и игр, конкурс на лучшее краеведческое исследование «Мой край родной», неделя экономики.

Декабрь. Месячник «Твои защитники, Москва» — к очередной годовщине битвы под Москвой (классные часы, конкурс газет, литературно-музыкальная композиция), праздник букваря, Рождественская неделя, праздничные концерты музыкального и хореографического кружков, новогодние костюмированные маскарады.

Январь. Конкурс инсценированной песни. Неделя общественных наук.

Февраль. Встреча выпускников, День защитника Отечества (встреча с ветеранами, праздничный концерт участников конкурса песни, конкурс плакатов и газет, военно-спортивные соревнования и игры, музыкально-спортивные мероприятия, конкурс «Три богатыря», классные часы). День памяти А.С. Пушкина (литературно-музыкальные гостиные, устный журнал «Образ Пушкина в изобразительном искусстве»), Масленица, (выступление фольклорных коллективов, театрализованное представление «Проводы зимы»). Неделя математики.

Март. Фестиваль «Юные таланты школы», Международный женский день (конкурс газет, плакатов, праздничный концерт, конкурс «Подарок маме», конкурс «Девушки-красавицы», классные часы), неделя детской книги (конкурсы, беседы, выставки), фестиваль «Театральные каникулы», предметная неделя естественно-научного цикла «Наука, природа, человек».

Апрель. День юмора и смеха, праздник «День Земли» (конкурс плакатов и газет, классные часы), отчётные концерты хороших коллективов, музыкального и хореографического кружков, неделя музыки, месячник по благоустройству и озеленению территории школы.

Май. День труда, добра и мира (классные часы), День Победы, (встреча с ветеранами, праздничный концерт, поздравление ветеранов, возложение цветов к мемориалу, к памятникам, конкурс газет, рисунков и плакатов, классные часы), неделя славянской письменности и культуры (конкурсы творческих работ,

конкурс художественной самодеятельности, классные часы). Последний звонок.

Июнь. Открытие летнего оздоровительного сезона, лагеря труда и отдыха, Международный день защиты детей, праздничные выпускные вечера (9-й и 11-й классы).

Задача организаторов коллективного творческого дела заключается в создании условий для проявления инициативы, творческих способностей, чтобы каждый ребёнок нашёл себе дело по душе, получил возможность закрепить на практике свои отношения с миром, проявить в них себя, пережить радость успеха и общественного признания, почувствовать уверенность в себе. Без этого невозможно сформировать общественную направленность личности.

Особенно важно при этом проектирование детьми и взрослыми общественно полезных дел. Интересы детей, отражающие их индивидуальные потребности, становятся ключевым фактором: они предлагают собственные идеи и выбирают виды деятельности, в которые хотели бы включиться. Роль воспитателей сводится при этом к творческой поддержке детей. Организованный обмен идеями, поиск и соревнование приводят к рождению проектов, к решению сложнейших проблем, ориентированных на практический результат и представляющих интерес не только для детей, но и для взрослых. Очень интересно разработать программу, которая предложила бы детям широкий спектр социально значимой в масштабах района, села деятельности, в процессе которой каждый может почув-

ствовать свою реальную общественную значимость. При этом происходит преобразование и самого социума, гуманизация общественной жизни. В программе предусмотреть постоянное повышение уровня творческих заданий, выполняемых детьми. При тактичном педагогическом участии их разработчиками и исполнителями могут стать дети. Это и информационно-телекоммуникационные, и экологические, и историко-краеведческие проекты, развивающие их проектно-ориентировочное мышление.

Общение со взрослыми и сверстниками, неизбежно возникающее в процессе коллективной творческой деятельности, — важнейший фактор социализации детей. Это диалог на основе взаимного уважения, когда один человек воспринимает других как такую же ценность, как и он сам. В масштабах школьной воспитательной системы диалог возникает в процессе коллективного проектирования, реализации различных проектов и рефлексии по их итогам, в масштабе макровоспитательных систем — при организации детско-юношеских объединений, советов, совместно со взрослыми «круглых столов», телемарафонов, игр, соревнований и т.п. В этих формах реализуется стремление детей к объединению, к организации на основе общих интересов, межличностного общения, нацеленного на ценностные ориентации системы воспитания. Общение при этом условии становится творческим, социально значимым, расширяет горизонты школьника, способствует развитию общественной направленности его

личности, социально ответственному поведению.

Классный руководитель и организация первичного детского коллектива

В российской и зарубежной педагогической науке есть довольно много определений понятия «коллектив». Одно из них дал в своё время А.С. Макаренко: «Коллектив — это свободная группа трудящихся, объединённых единой целью, единым действием, организованная, снабжённая органами управления, дисциплины и ответственности, коллектив — это социальный организм в здоровом человеческом обществе». Поскольку мы будем исходить из этого определения, то попробуем разобрать его, что называется, по частям. Что принимать за «единую цель», говоря о коллективе? На это очень хорошо ответил сам А.С. Макаренко, приводя пример о пассажирах трамвая. Ведь пассажиры трамвая действительно имеют единую цель — доехать до нужной остановки, но вряд ли кто-нибудь отважится назвать их коллективом. Говоря о цели коллектива, А.С. Макаренко подразумевал иную цель: социально значимую. «Наша цель — счастье людей», — таким был девиз коллектива «Коммуны юных фрунзенцев» г. Ленинграда. Эти ребята смогли сделать счастливыми не только мальчишек и девчонок, входивших в состав коллектива, но и многих близких и «далёких» (как они их называли) друзей. Чем не общественно значимая цель? А слова девиза одного из

В. Голованов, С. Евтушенко, Ю. Виноградов
Воспитательные возможности классного
руководителя

отрядов лагеря «Орлёнок»: «Живи для улыбки товарища!» — стоит ли возражать против такой цели?

Должно существовать и нечто подталкивающее к цели, развивающее коллектив — это задачи, решаемые на каждом этапе его жизнедеятельности. Особого внимания заслуживает та часть макаренковской формулы, которая касается деятельности. На первый взгляд всё очень просто — сформулировал цель, определил деятельность и считай, половина работы по формированию коллектива сделана. Но всякая ли деятельность способствует формированию коллектива? Ведь деятельность по своему характеру может быть индивидуальной, фронтальной (контрольная по математике в классе, в школе) и ещё много разных аспектов она охватывает, но нам нужна деятельность коллективная — та самая, в процессе которой возникают «отношения взаимозависимости», то есть когда результаты труда одного человека зависят от результатов труда другого. Понятно, что речь идет не о списывании задачи у соседа по парте, а о **такой деятельности, которая позволяет достичь социально значимых целей.**

О самоуправлении написано так много, что нет смысла перечислять формы, в которых оно существует. Однако педагоги нередко впадают в крайности по отношению к детскому самоуправлению: либо это позиция самоустранённости от работы с органами самоуправления («Вы всё должны делать сами»), либо наоборот, чрезмерная опека, приводящая в конечном счёте к тому, что самоуправление становится игрушкой, эдаким рупором руко-

водителя детского коллектива. Но происходит это по большей части от неумения (а может и нежелания) видеть изменения, происходящие в детском коллективе по мере того, как ребята взрослеют и набираются жизненного опыта. Хотелось бы напомнить коллегам, что систему самоуправления нельзя задать директивной руководителем или «позимствовать» в соседней школе. Она определяется той деятельностью, которая положена в основание коллектива. И последнее в Макаренковском определении коллектива, но не менее важное: САМОуправление — это не только когда сами решают, но и когда сами организуют, сами проводят, сами анализируют и сами отвечают за принятые решения, хотя бы друг перед другом. Но это тоже получится не сразу. Перефразируя другое известное высказывание А.С. Макаренко о том, что дисциплина есть не средство, а результат воспитания, можно сказать, что самоуправление есть результат кропотливой воспитательной работы, конечно, если под этим понимать не набор «комиссий» и «комитетов», а **фактор развития коллектива.**

Детский коллектив — живой, хрупкий организм. Чтобы его вырастить, нужны значительные усилия и время. Далеко не всегда, употребляя определение «коллектив» применительно к тому или иному классу (учебной группе), мы бываем точны. Поэтому термин «коллектив» осторожные педагоги-практики нередко заменяют на термин «объединение», подразумевая при этом, что коллектив ещё впереди, и придавая иной качественный оттенок само-

му термину «коллектив». В жизни любого объединения (независимо от сроков его существования, возраста его участников, целей и задач и т.д.) проходит несколько периодов развития, по мере прохождения которых решаются свои специфические задачи, т.е. те, которые обеспечивают продвижение от «объединения» к «коллективу». А.С. Макаренко в работе педагога над формированием коллектива выделял такие периоды: 1-й период — «предъявление требований»; 2-й — формирование «ядра» коллектива, активно поддерживающего требования руководителя; 3-й период — требования руководителя поняты и приняты подавляющим большинством членов коллектива, и требования к личности предъявляет коллектив.

Можно заметить и циклично повторяющиеся периоды жизни коллектива в течение учебного года. Первый период в жизни объединения — «период организации», или «организационный» — (кому как нравится). Особенность оргпериода в том, что за весьма короткий промежуток времени (в условиях постоянно действующего коллектива — в течение учебного года — он может длиться от 2 недель, но не более двух месяцев, а в условиях временно действующего коллектива — в загородном лагере — 2–4 дня) руководителю необходимо решить комплекс задач:

- познакомить ребят друг с другом; ознакомить их с теми требованиями, которые вы как руководитель будете предъявлять в вопросах техники безопасности, соблюдения санитарных норм, организации вашего общежития (от слова «общее житие»);

- заинтересовать ребят собой, своими личностными качествами;
- выявить лидерную расстановку среди ребят;
- выявить уровень знаний, умений и навыков, физических возможностей и творческих способностей, отношение к коллективной жизни; наметить перспективы жизнедеятельности коллектива; структурно оформить коллектив.

Классный руководитель в организационный период должен быть как никогда активным. Он — генератор всех дел, их организатор, даёт поручения и контролирует их выполнение; он обучает, показывая, как надо делать, и объясняет, чего бы делать не следовало; он постоянно наблюдает и анализирует состояние психологического климата, уделяя особое внимание тем ребятам, которые «выпадают из общей деятельности». Чтобы решить весь комплекс задач, руководителю нужно очень чётко спланировать работу, используя различные формы коллективной творческой деятельности, индивидуальные беседы, игры, встречи с родителями, анкеты и т.д. Главное в подборе дел — строго придерживаться принципа «от простого к сложному» и не забывать о том, что **деятельность должна быть интенсивной, формы и содержание дел должны меняться, в то же время все дела должны быть достаточно просты, не требовать длительной подготовки и тем более изнуряющих репетиций.** Такой подход позволяет руководителю моделировать ситуации, при которых происходит **частая смена социальных ролей**, что даёт возможность ребятам наи-

более полно проявить свои способности, сформировать актив коллектива (группу ребят, наиболее заинтересованных в коллективной жизни), выявить неформальных лидеров, заложить основу для комплектования микрогрупп.

Эффективным способом организации коллективной творческой деятельности является распределение заданий между микрогруппами в классе. Чтобы сформировать микрогруппы с равными стартовыми возможностями, можно использовать такие варианты комплектования: «случайный» (экспромтом), «по симпатиям», при этом почти всегда моделируются ситуации выбора, в условиях которых каждый ребёнок выберет того, кто ему симпатичен. В результате сформируются микрогруппы, члены которых имеют достаточно устойчивые связи.

Первым большим делом (кстати сказать, делом коллективного характера) создавшихся микрогрупп может стать определение перспектив их жизнедеятельности. В эпоху существования единой детской организации была интересная форма коллективного планирования «РИД» — разведка интересных дел. Цель её в том, чтобы включить каждого ребёнка в обсуждение перспектив жизни, в поиск и выбор общих дел, в разработку конкретного плана таких дел. Творческие ребята микрогруппы при известной педагогической мотивации могут «обрушить» на классного руководителя массу предложений, и любые из них надо обсудить, отнестись к ним обязательно конструктивно, чтобы

не отбить у ребят стремления к коллективной деятельности. Формируя план коллективной деятельности, важно помнить о том, что нельзя жить только отдалённой перспективой, коллективу нужна, как говорил А.С. Макаренко, «ближняя и средняя перспективы».

Суть, естественно, не в названии, а в подходе к организации и проведению этого дела. В данном случае «разведка» — это коллективное «думание». Вся работа можно организовать по такой схеме:

1. Подготовка руководителя — формулировка задач (не педагогических, а детских) и определение путей их решения; подбор справочной литературы, к которой потом смогут обратиться ребята; необходимо договориться с коллегами, которые будут выступать в роли консультантов (об этом договоре ваши воспитанники знать не должны).
2. Объяснить ребятам последовательность действий во время «разведки».
3. Работа микрогрупп, где каждый участник может предложить любое, на его взгляд, интересное дело и обосновать (или не обосновывать) его необходимость и пользу. На этом этапе не должно быть никакого, тем более «взрослого», редактирования. Принимаются любые предложения. Когда в таком «банке» накопится достаточное количество идей, можно переходить к следующему этапу.
4. Работа микрогруппы с консультантом. Вот здесь и происходит первое «редактирование». Задача консультанта состоит в том, чтобы соотнести количество предложенных ребятами дел с

планом работы школы (лагеря). Такой перечень дел, скорее всего, будет очень велик, а сами дела очень похожи: «огоньки» (подобно телевизионным), вечера отдыха, встреча праздников, КВНы и т.д. Вот и предстоит консультанту помочь ребятам выбрать самые интересные дела, а может быть и предложить что-нибудь новое.

5. Работа микрогрупп — подготовка к защите выбранных дел. Второе «редактирование». Это наиболее сложный участок работы, и здесь без вашей помощи ребятам не обойтись. Необходимо ответить на следующие вопросы:

– Чем предложенное дело полезно мне лично и всему объединению?

– Чем это дело может быть полезно другим людям?

6. Общее собрание — защита дел и составление перспективного плана. Третье и последнее «редактирование» плана. Все вместе отбирают наиболее значимые для данного объединения дела с учётом:

– наличия тем, интенсивности общешкольных дел;

– необходимости разнообразия форм и содержания деятельности.

Результат работы будет наиболее эффективным, если эта схема не будет нарушаться.

Последним этапом структурного оформления можно считать выборы органа, который занимается организацией выполнения всех решений, принятых сообща. Содержание деятельности такого органа будет определяться целями и задачами объединения, структура же его не должна быть очень громоздкой с

большим количеством разного рода ответственных. Оптимальным является вариант, когда в состав такого коллегиального органа входят те, кто будет непосредственно организовывать выполнение его решений на первичном уровне, т.е. лидеры микрогрупп. Существование коллегиального органа самоуправления (для удобства будем называть его «Совет») должно иметь свои временные рамки. На этом остановимся подробнее. В существовании Совета длительное время (как раньше, бывало, выбирали «актив класса» на весь учебный год), конечно, есть свои преимущества: ребята успевают набраться опыта, но, пожалуй, на этом все преимущества и заканчиваются. У сменяемого Совета достоинств гораздо больше:

- в позиции организатора побывает максимальное количество ребят;

- смена социальных ролей (сегодня ты — организатор, а завтра — рядовой исполнитель) не даёт сформироваться «детской номенклатуре»;

- ребята, члены Совета, не успевают устать от своих дополнительных обязанностей (ведь кроме них есть ещё учёба, домашние дела, да и погулять с друзьями тоже надо);

- члены Совета не имеют времени на «раскачку», они вынуждены обращаться к опыту предыдущего состава Совета, постоянно его анализировать;

- наконец, здоровое честолюбие, ведь так хочется, чтобы именно твой состав Совета запомнился своими делами. Всё это ставит каждого ребёнка в активную позицию, происходит интенсивный процесс общения, налаживания

межличностных отношений в объединении, расширяются рамки понятия «актив».

В самом начале работы с ученическим органом самоуправления классный руководитель должен, прежде всего, научить ребячьих лидеров выполнять свои обязанности; он советует ребятам, как лучше спланировать, подготовить и провести то или иное дело, помогает распределять поручения и контролировать их выполнение; своими высказываниями и действиями старается поддерживать авторитет Совета, показывая при каждом удобном случае, что есть Совет, за который он, руководитель, не в праве решать вопросы, напоминает членам Совета об их обязанностях, интересуясь, как у них идут дела, спрашивает и о правах. Конечно, всё это возможно лишь в том случае, когда руководитель не «играет в самоуправление».

К специфическим задачам основного периода можно отнести такие:

- научить членов Совета организовывать свою работу: планировать, распределять поручения и контролировать их выполнение;
- научить ребят коллективному анализу деятельности.

Планируя работу на основной период, руководитель должен знать: после интенсивной работы в организационный период, сопровождаемой эмоциональным подъёмом, обязательно наступит этап эмоционального спада. В это время не стоит проводить общих дел: подготовки будут вялыми, а сами дела скучными. Лучше всего какое-то время посвятить делам, не требующим подготовки, таким, как экс-

курсии в музее, совместное чтение книг, прогулки по лесу и т.д. Не нужно забывать и о микрогруппах. Сразу же после их формирования встанет вопрос об организации их деятельности. Очень хорошо зарекомендовало себя чередование деятельности (или чередование постоянных поручений). Такая работа не сопровождается большим эмоциональным напряжением, поскольку включает в себя область повседневных (постоянных) дел, например: дежурство по классу, выпуск газеты, работа с подшефными, подготовка классного часа. Достаточно только определить очерёдность, в порядке которой микрогруппы займутся этой работой, и периоды сменяемости. Допустим, первую неделю одна группа дежурит, вторая занимается газетой, третья готовит классный час, четвёртая работает с подшефными. На следующей неделе они меняются местами; и так, пока не будет пройден весь цикл. Затем он повторяется. Естественно, что количество традиционных дел должно соответствовать количеству микрогрупп в классе. При такой организации в активную деятельность вовлекается максимальное количество ребят, работа не надоедает своим однообразием, да и соревновательный аспект немаловажен.

Соревнование — очень мощный инструмент в работе с детьми, и его критерии должны быть оговорены заранее, а периодические итоги должны быть представлены всеобщему обозрению. Критерии могут касаться всех аспектов «постоянных поручений» и участия микрогруппы в общих делах, причём оцениваться должны качественные показатели:

- удалось ли к выполнению задания привлечь наибольшее число ребят из микрогруппы;
- как микрогруппа выполнила задание (по общему впечатлению от результата).

Теперь «переведите» эти пункты на «детский» язык, и критерий соревнования готов! Как известно, ребятам легче подводить итоги соревнования, если есть не только критерий, но и система оценок. Было бы правильным в основу такой системы заложить отношение ребят не только к конечному результату, но и к процессу его достижения. Сам же набор оценок может быть таким: «отлично», «хорошо», «посредственно», «плохо». Заметьте, все оценки очень конкретны, именно поэтому здесь нет понятия «удовлетворительно», так как оно расплывчато («недочёты кое-какие есть, но, в целом — удовлетворяющий результат»), а термин «посредственно» побуждает к движению в сторону улучшения, так как посредственностью быть никому не хочется. Вот только **не стоит подсчитывать сумму положительных и отрицательных оценок, полученных ребятами на уроках, — повышения успеваемости (если под этим понимать качество знаний ваших воспитанников) таким способом не добивался ещё никто.** Самое время руководителю уделить максимум внимания первому составу Совета, в который вошли, конечно же, наиболее активные ребята, но опыта организаторской деятельности они, скорее всего, не имеют. В самом начале «основного периода» позицию руководителя по отношению к Совету можно определить сло-

вом «учитель». Именно он должен научить ребят распределять работу в Совете наиболее рационально, помочь составить план на период существования этого состава Совета, научить каждого лидера микрогруппы распределять обязанности внутри группы по работе на «постоянных» и общих делах. Особое внимание необходимо уделить председателю Совета — проговаривать с ним (особенно первое время) все вопросы, которые будут решаться на заседаниях Совета, помогать проводить эти заседания, вместе с ним анализировать каждое заседание, постепенно подводя председателя к самостоятельному ведению Совета и организации выполнения его решений, постоянно поддерживать авторитет этого органа, переадресовывая проблемы и вопросы о жизни объединения, с которыми приходят ребята к руководителю, к членам Совета и, в первую очередь, к его председателю. Постепенно позиция руководителя будет меняться. По мере накопления ребятами организаторского опыта руководитель всё меньше учит и всё больше консультирует. Разница в том, что с течением времени не будет необходимости в объяснении того, что и как делать, достаточно наблюдать и советовать, как можно сделать лучше, если приходят за советом, и в исключительных случаях, когда за советом не приходят. Но позиция «консультанта» тесно соседствует с позицией «контроля», особенно по прошествии некоторого времени после начала «основного периода», когда Совет уже обрёл опыт организаторской работы. Контроль проявляется в требованиях, которые вы предъ-

В. Голованов, С. Евтушенко, Ю. Виноградов

Воспитательные возможности классного
руководителя

явите к организации жизни. Можно, конечно, составить «Положение о правилах поведения учащихся» и на этом ограничиться, но более важным является другое: как, в какой форме, каким тоном будут предъявлены эти требования. Так, А.С. Макаренко не считал себя хорошим педагогом до тех пор, пока не научился произносить фразу «Иди сюда» в нескольких вариантах. Формы требования многообразны, и выбор той или иной, конечно же, зависит от конкретной ситуации. Но чтобы умело пользоваться этим методом, необходимо знать, что формы требования отличаются друг от друга оттенками тех чувств, которые они вызывают у ребят. Так, «требование-намёк» возможно только в атмосфере дружбы между ребёнком и взрослым; «требование-просьба» основывается на чувстве долга и ответственности и вызывает у ребят переживания, связанные с проявлением уважения к ним; «требование-угроза» может породить чувство неуверенности, боязни потерять доверие взрослого человека, и применение его возможно лишь тогда, когда вы точно знаете, что угроза будет выполнена в случае неподчинения требованию. Бывают, конечно, ситуации, когда требование это необходимо. Главное при предъявлении требований:

- чётко спрогнозировать последствия выбранной формы требования;
- как говорят юристы, «предоставить право выполнить» ваше требование, то есть всей предыдущей работой создать условия для его выполнения (требование должно быть конкретным, тон искренним и обоснованным).

В основной период ребята привыкают к регулярности сборов Совета, именно это во многом определяет успех его деятельности. Конечно, такая «спокойная», размеренная жизнь не может продолжаться долго. Необходим новый эмоциональный всплеск, и руководителю нельзя пропустить тот момент, когда обыденность начинает «заедать». Вот тогда и нужно начать подготовку к новому, ближайшему по плану, общему делу. Если представить жизнь детского объединения в виде какого-нибудь графика, то он будет напоминать синусоиду, где верхние и нижние точки линии будут, соответственно, эмоциональными пиками и спадами. Это необходимо учитывать руководителю при планировании работы.

Подготовка к делам — особый разговор. В нашей работе мы часто употребляем такие термины, как «инициативная группа», «проектная группа», «совет дела» (все эти группы ещё именуют «творческими»), когда речь заходит о методах подготовки к коллективным творческим делам. Знать разницу между этими формами и уместно использовать те или иные из них — чрезвычайно важно не только для руководителя, но и для самих ребят, ведь это поможет правильно расставить дела при планировании и распределить свои силы при их подготовке.

Инициативная группа создаётся тогда, когда до предстоящего дела очень мало времени. В состав инициативной группы входят представители от каждой микрогруппы, согласившиеся готовить и проводить это дело. Собравшись все вместе, ребята

(с помощью или без помощи руководителя) придумывают идею дела — т.е. основное его содержание; пишут сценарий, готовят костюмы, декорации, репетируют или выполняют иную работу, но от начала и до конца всё делает только эта группа ребят (ведь на то она и инициативная). После завершения дела необходимо подвести его итоги, проанализировать, что называется, «по горячим следам» и обязательно поблагодарить ребят хотя бы за проявленную инициативу, если уж всё остальное было провалено.

Проектная группа лучше работает, когда до предстоящего дела есть достаточное количество времени. Схема работы проектной группы отличается от работы инициативной группы нюансами, позволяющими подключить к подготовке и проведению дела всех ребят, и может выглядеть примерно так: каждая микрогруппа продумывает свою идею проведения общего дела и направляет своего представителя в проектную группу, на сборе которой из всех предложений выбирается одно наиболее интересное или разрабатывается единое из всех предложенных. Следующий этап работы проектной группы — распределение заданий по подготовке предстоящего дела между микрогруппами.

Проектная группа займется разработкой сценария, будет контролировать и корректировать выполнение заданий, периодически отчитываться перед Советом о ходе подготовки к делу. Успех третьего этапа работы проектной группы — проведение дела — напрямую зависит от того, насколько сценарий связал между собой те участки, за которые

отвечала каждая микрогруппа. Подведение итогов в этом случае следует начать с рассказа проектной группы о том, как они задумывали прошедшее дело (ведь замысел не всегда совпадает с результатом) и, конечно же, поблагодарить ребят.

В повседневных делах и работах классный руководитель незаметно подходит к финишу работы с классом в учебном году, который может продолжаться примерно до полутора месяцев. Особенность периода связана с решением следующих задач:

- подведением итогов работы коллектива: проанализировать их с позиции «Что получилось? Что не получилось?»;
- определением уровня развития объединения;
- определением перспективы на будущее.

Следует уделить больше внимания индивидуальным формам общения — «разговоры по душам» с каждым или с небольшой группой. Цель таких разговоров — помочь ребятам увидеть и осознать те изменения, которые произошли в характере каждого человека, обратить внимание на позитивные его проявления, вместе пометать о будущем; намекнуть (а может быть и напрямую сказать) о том, что вас беспокоит.

Количество общих дел в итоговый период должно быть минимальным, но дела очень яркими и запоминающимися. Это может быть праздник, который готовился в течение всего учебного года; дальняя поездка или поход, встреча друзей и т.д. Особенность дел итогового периода состоит в том, что они должны иметь «внешнюю» направленность, то есть

должна быть проведена презентация класса.

Позицию руководителя можно определить как «консультант-наблюдатель». Ребята уже достаточно опытни в организаторских делах, и вы можете сконцентрировать своё внимание на анализе и определении дальнейших перспектив развития объединения. Что же должно стать объектом наблюдения и анализа? Ответ, казалось бы, прост: конечно, образовавшаяся общность. Стала ли она «коллективом»? Но давайте не будем торопиться. Коллектив, как уже говорилось, является для руководителя предметом его постоянной заботы, но создание его — самоцель только на первом этапе работы, затем коллектив становится средством воспитания, одним из условий развития личности ваших учеников. Следовательно, наблюдать и анализировать необходимо, как минимум, в двух ипостасях:

- коллектив как объект ваших воздействий на пути от объединения к коллективу;
- коллектив как субъект, то есть социально активное саморазвивающееся объединение, в котором создаются условия для самореализации входящих в него людей.

Чтобы проанализировать состояние коллектива как объекта ваших воздействий, необходимо определить уровень его развития. Сделать это можно с помощью различного рода анкет, опросов, срезов и т.д., но всегда будет нужен эталон для сравнения. Таким эталоном может послужить описание стадий («ступеней») развития коллектива, предложенное А.Н. Лутошкиным.

«Песчаная россыпь». Присмотритесь к песчаной россы-

пи — сколько песчинок собрано вместе, и в то же время каждая из них сама по себе. Бывает так и в группах людей. Там тоже каждый, как песчинка: все вместе и в то же время каждый отдельно. Нет того, чтобы что-то «сцепляло», соединяло людей. Здесь люди ещё мало знают друг друга или не хотят пойти навстречу друг другу. Нет общих интересов, общих дел. Группа эта существует формально, не принося радости и удовлетворения тем, кто в неё входит.

«Мягкая глина». Известно, что мягкая глина — материал, который сравнительно легко поддаётся воздействию, и из него можно лепить различные изделия...

В группе, находящейся на этой ступени, заметны первые усилия **по сплочению** коллектива, хотя они и робкие. Не всё получается у организаторов, нет достаточного опыта совместной работы. Скрепляющим звеном здесь ещё являются формальная дисциплина и требования старших. Отношения разные — доброжелательные, конфликтные. Ребята по своей инициативе редко приходят на помощь друг другу. Существуют замкнутые приятельские группировки, которые мало общаются друг с другом, нередко ссорятся...

Хорошего организатора пока нет или ему трудно себя проявить, так как по-настоящему его некому поддержать.

«Мерцающий маяк». В штормовом море маяк и опытному, и начинающему мореходу приносит уверенность: курс выбран правильно, «так держать!». Заметьте, маяк горит не постоянно, а периодически выбрасывает пучки света, как бы говоря: «Я здесь. Я готов прийти на по-

мощь»... В такой группе преобладает желание трудиться сообща, помогать друг другу, бывать вместе. Но желание — ещё не всё. Дружба, товарищеская взаимопомощь требуют постоянного горения, а не одиночных, пусть даже частых вспышек. В группе есть на кого опереться. Группа заметно отличается от других своей индивидуальностью. Однако ей бывает трудно найти во всём общий язык... Мы видим проявление активности всплесками, да и то не у всех.

«Алый парус». Если следовать предложенной логике развития от «объединения к коллективу», то именно на этой стадии объединение достигает уровня коллектива. Алый парус — символ устремлённости вперёд, неуспокоенности, дружеской верности...

Дружеское участие и заинтересованность делами друга сочетаются с принципиальностью и взаимной требовательностью. Командный состав «парусника» — знающие и надёжные организаторы... Группа живо интересуется, как обстоят дела в других группах... Бывает, что приходят на помощь, когда их об этом попросят. Хотя группа и сплочена, но бывают такие моменты, когда она не готова идти наперекор бурям и ненастьям.

Не всегда хватает мужества признать свои ошибки сразу, но постепенно положение может быть исправлено.

«Горящий факел». Горящий факел — это живое пламя, горячим материалом которого являются тесная дружба, отличное взаимопонимание, деловое сотрудничество... Да, здесь хорошо проявляются все качества коллектива, которые мы видели на ступени «Алый парус». Но это ещё не все... Светить можно и для себя, пробираясь сквозь заросли..., но разве можно чувствовать себя счастливым, если рядом кому-то трудно, если позади тебя группы, которым нужна помощь? Настоящий коллектив тот, где бескорыстно приходят на помощь, делают всё, чтобы принести пользу людям...»¹.

Анализ правильности выбранной позиции по отношению к коллективу на различных этапах (периодах) его развития и при подготовке и проведении общеколлективных дел

Осуществить такой анализ достаточно просто, если вы вели дневник педагогических наблюдений, который может выглядеть примерно так:

Цель	Задачи	Дела, сроки, метод подготовки	Моя позиция	Целесообразность	Анализ
Что хочется достигнуть	По периодам	Здесь всё просто и ясно	Что я буду делать при подготовке и проведении данного дела? Какие результаты я прогнозирую?	Почему именно это дело? Почему именно в этой форме? Почему именно этот метод подготовки	

¹ Лутошкин А.Н. Как вести за собой, М., Просвещение, 1981. С. 119–121.

Ответив **письменно** на все вопросы, получим «рабочий» дневник педагогических наблюдений, где есть и план работы, и анализ, а если добавить ещё и статистику (списки микрогрупп, кто из ребят в каких творческих объединениях участвовал, кто и в каком качестве входил в состав Совета, странички социометрии), получим **очень хороший** дневник.

Хотим дать совет коллегам. Принцип «Хочется чего-нибудь такого...» при планировании ни к чему не приведет! Наш язык достаточно богат, чтобы, отвечая на вопросы плана, не использовать термины: «хорошее дело», «интересное дело». Попробуем найти более точные выражения, которые отразили бы предполагаемый результат будущего дела.

Анализ же по «второй ипостаси» гораздо сложнее (во вре-

менно действующем коллективе необходимости в таком анализе нет), так как связан с проведением специальных психологических методик, следовательно, без школьного психолога вам не обойтись.

На этом можно было бы закончить описание периодов, но хотелось бы ещё раз обратить ваше внимание на то, что цикличность всех периодов ежегодна. Да, не нужно будет вновь и вновь знакомить ребят друг с другом, но по мере взросления в них будут открываться новые грани их самобытности, и надо будет продумывать формы «знакомства заново»; каждый год будут меняться и ваши требования, усложняясь в зависимости от уровня развития коллектива.

г. Москва