



ШКОЛА

И ВОСПИТАНИЕ

КЛАССНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ — КЛЮЧЕВАЯ ФИГУРА ВОСПИТАНИЯ ЮНОГО ГРАЖДАНИНА

Валентина Березина,
начальник отдела
воспитания и допол-
нительного образо-
вания детей
Департамента госу-
дарственной моло-
дёжной политики,
воспитания и соци-
альной защиты детей
Министерства
образования
и науки России,
кандидат
педагогических
наук

Сегодня педагогическое сообщество переживает бум, связанный с пристальным вниманием государства к решению проблем развития российского образования, с реализацией национального проекта «Образование».

Министерством образования и науки Российской Федерации издан приказ № 21 от 3 февраля 2006 года «Об утверждении методических рекомендаций об осуществлении функций классного руководителя педагогическими работниками государственных общеобразовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных общеобразовательных учреждений».

Необходимость повышения статуса классного руководителя как ключевой фигуры в организации воспитательного процесса в школе очевидна. В методических рекомендациях по организации деятельности классного руководителя в общеобразовательных учреждениях (от 21 июня 2001 г.) чётко прописаны права и обязанности, содержание деятельности и формы взаимодействия с коллегами, родителями, школьниками. Эти материалы и сегодня сохраняют свою актуальность.

Долгие годы классный руководитель был в школе «мастером на все руки». В 90-е годы ситуация изменилась к лучшему: появилась возможность ввести в школе ставки для специалистов, обеспечивающих организацию воспитательной деятельности с учащимися (педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, педагоги-психологи, социальные педагоги, старший вожатый, руководители групп продлённого дня, библиотекарь). Руководил этими специалистами заместитель директора по воспитательной работе. Многие школы стали работать как открытые системы, взаимодействуя с различными социальными институтами, культурными и другими учреждениями. Классный руководитель получил возможность работать в коллективе единомышленников. По сути, это был первый вариант решения проблемы качества воспитательной работы. Второй вариант, предложенный в 90-е годы, — введение должности освобождённого классного воспитателя, не получил широкого распространения. Сегодня в некоторых образовательных учреждениях эти должности сохранены, но оказалось, что в большинстве школ администрация и педагогические коллективы к этому не готовы.

В утверждённых методических рекомендациях очерчен максимально полный перечень функций, форм и методов работы. На их основании каждый классный руководитель построит свою деятельность с учётом традиций школы, её устава, концепции и программы



**Победители
конкурса среди
классных
руководителей
«Самый Классный-
Классный — 2006» :**



**Бабенко Регина
Васильевна**

**заняла I-е место
в конкурсе
с программой
«К высшему благу
всех».**

**Цель программы:
взаимопомощь и
взаимопонимание
классного
руководителя
и учащихся**

развития. Главное, чтобы был достигнут позитивный результат, а средства, формы, подходы, используемые для его достижения, у каждого должны быть свои. Министерство не претендует на то, чтобы стать «законодателем» единого содержания программы воспитания для всех образовательных учреждений.

Сегодня педагогами-практиками активно используется более 40 концепций воспитания, разработанных ведущими учёными нашей страны — И.П. Ивановым, Е.В. Бондаревской, Н.Е. Щурковой, И.А. Зимней, Н.М. Таланчуком и другими. У каждого из них свои подходы, своё видение содержания и форм работы.

Один педагогический коллектив реализует поставленные цели и задачи, взяв за основу деятельности экологическое воспитание, другой — патриотическое, третий — трудовое, четвёртый — художественно-эстетическое. В деле воспитания важен результат, а не то, через какие формы и средства он достигается. Каждый классный руководитель выбирает направления воспитательной работы, которые станут основой для сплочения коллектива класса, помогут реализовать основные цели и задачи воспитательного процесса.

Реализация этого национального проекта даёт директорам школ управленческие рычаги для совершенствования работы классного руководителя. Существенная доплата за классное руководство — гарантия того, что желающих работать в классах будет теперь больше.

Но теперь и у администрации школы появляется возможность реально спросить с классного руководителя за качество работы. Как правило, учителей-предметников в педколлективе больше, нежели классов. А это значит, что у директора есть реальный выбор кандидатов на этот пост. По большому счёту в выборе классного руководителя должны принимать участие все три равноправных субъекта образовательной деятельности: учащиеся конкретного класса, родители и сами педагоги. В сегодняшней ситуации и педаго-

гический коллектив будет заинтересован в том, чтобы классное руководство было возложено действительно на лучших учителей, чтобы не пришлось искать замену тем, кто не справляется со своими обязанностями.

Особо хочу отметить, что в Методических рекомендациях критерии оценки работы классного руководителя несколько размыты, причём сделано это преднамеренно. Мы исходили из того, что если прописать критерии детально, то вокруг классного руководителя может появиться слишком много контролёров. Убеждена в том, что излишний контроль, как, впрочем, и его полное отсутствие, вредят работе. Мы предложили в рекомендациях лишь два уровня критериев: результативности и деятельности. Что такое результативность? Любой из нас, придя в школу и пообщавшись с детьми, получит достаточно чёткое представление о том или ином классе. Воспитанные, культурные, интеллигентные учащиеся, которые к тому же и учатся хорошо, — это, безусловно, результат кропотливой и системной работы классного руководителя. Но почти в каждой школе есть и свои так называемые «трудные классы», с которыми не хочет работать никто. И это тоже своего рода результат работы классного руководителя. Конечно, атмосфера в ученическом коллективе зависит от многих факторов, но роль классного руководителя здесь едва ли не первостепенна.

Что такое деятельность? Класс находится в постоянном движении: дети ставят спектакли, ходят в походы, выпускают газеты и так далее. Деятельность всегда на виду, если она есть. В том случае, когда она успешна, результативность будет налицо. Но многие классные руководители ограничиваются только тем, что проставляют оценки в журнал и дневники, проводят обязательные родительские собрания, которые не приносят ощутимых результатов. Если раньше на всё это закрывали глаза — формально класс под присмотром и ладно, то теперь через месяц-другой такого классного



руководителя могут просто попросить освободить место.

Во время встреч с управленцами и педагогами меня часто спрашивают — может ли сильный классный руководитель, у которого ученический коллектив хорошо организован, выстроена система внеклассной работы, развито ученическое самоуправление, налажено взаимодействие с родительским комитетом и т.д., — взять ещё один класс и соответственно получать за дополнительную работу ещё одно вознаграждение в 1000 рублей. Первоначально предусматривалось, что один педагог не может получать больше одной доплаты, но в утверждённых Рекомендациях это ограничение снято. На мой взгляд, в реальной действительности такое совмещение возможно крайне редко и при вынужденных обстоятельствах. Если, например, классный руководитель длительное время болен или уехал на продолжительные курсы повышения квалификации, то на это время приказом директора школы его функции могут быть временно возложены на другого педагога, уже имеющего классное руководство, разумеется, за соответствующую доплату.

В связи с изменением отношения к работе классного руководителя неизбежно изменится отношение и к его профессиональному уровню. Тот, кто пришёл на эту работу по зову сердца, как правило, постоянно занимается самообразованием, ищет что-то новое, интересуется новинками педагогической литературы, посещает различные курсы. Начиная с 1999 года, в ходе реализации Программы развития воспитания в системе образования России в программы педагогических вузов внесены необходимые изменения. К сожалению, до настоящего времени классные руководители практически не обучались. Сегодня ситуация меняется, необходимо продумать систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации классных руководителей на уровне школы, района, города. В этой работе ведущую роль должны занять ме-

тодические службы, информационно-образовательные центры, институты повышения квалификации, учреждения дополнительного образования детей. Классных руководителей нужно сегодня научить современной методике, технологиям, формам работы с детьми. Особое внимание должно быть уделено взаимодействию классного руководителя с родителями и, прежде всего, его умению проводить родительские собрания. В 2005 году по заказу Министерства были разработаны и изданы программы родительского всеобуча в книге «Педагогическое сопровождение семейного воспитания» под редакцией О.И. Волжиной, где всё это прописано. Но дело не только в организационной стороне. Классный руководитель вместе с родителями должны быть союзниками в ежедневной, кропотливой работе по оказанию помощи конкретному ребёнку, у которого появились проблемы: с успеваемостью, с поведением, во взаимоотношениях с учителями, со сверстниками и т.п. В настоящее время стали развиваться различные формы такой совместной работы: создаются ассоциации родительской общественности, проводятся родительские собрания (не только привычные для всех — классные и общешкольные, но и на муниципальном, региональном и даже федеральном уровнях), возвращается родительский всеобуч, семья активно привлекается к проведению школьных конкурсов, праздников, фестивалей. Если ребёнок, находясь в школе, ощущает себя спокойно, уверенно, комфортно и чувствует, что педагоги школы, и в первую очередь классный руководитель, относятся к нему как к личности, с уважением и желанием в любой момент поддержать, — позитивные результаты обязательно будут.

Реализация данного национального проекта только в самом начале пути. Несомненно, появится масса вопросов, требующих своего разрешения. Хотелось бы обратиться к читателям журналов «Народное образование» и «Воспитательная



Кузнецов Вадим Владимирович

заял II-е место в конкурсе с программой «Жить так, чтобы небо не коптить». Цель программы: как создать общественное молодёжное объединение



Коленбет Наталья

заяла III-е место в конкурсе с программой «Дарите подарки просто так». Для учеников 3-го класса.



работа в школе» с просьбой поделиться своими мыслями, предложениями, замечаниями, опытом интересных находок в работе классного руководителя. А мы,

в свою очередь, постараемся вместе с редакцией журнала быть максимально Вам полезными. Удачи Вам, творческого поиска, неуспокоенности и оптимизма.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ

3 февраля 2006 г.

№ 21

Об утверждении методических рекомендаций об осуществлении функций классного руководителя педагогическими работниками государственных общеобразовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных общеобразовательных учреждений

Во исполнение постановления Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 г. № 854 «О порядке предоставления в 2006 году финансовой помощи бюджетам субъектов Российской Федерации в виде субсидий на выплату вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных школ субъектов Российской Федерации и муниципальных общеобразовательных школ» (Российская газета. 2006. 14 января) приказываю:

1. Утвердить прилагаемые методические рекомендации об осуществлении функций классного руководителя педагогическими работниками государственных общеобразовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных общеобразовательных учреждений (далее — рекомендации).

2. Рекомендовать органам управления образованием субъектов Российской Федерации довести рекомендации до государственных общеобразовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных общеобразовательных учреждений.

Министр

А. Фурсенко

Утверждены приказом Минобрнауки России от 3 февраля 2006 г. № 21

Методические рекомендации об осуществлении функций классного руководителя педагогическими работниками государственных общеобразовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных общеобразовательных учреждений

Настоящие методические рекомендации разработаны в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 г. № 854 «О порядке предоставления в 2006 году финансовой помощи бюджетам субъектов Российской Федерации в виде субсидий на выплату вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных школ субъектов Российской Федерации и муниципальных общеобразовательных школ» (Российская газета. 2006. 14 января).



Воспитание является одним из важнейших компонентов образования в интересах человека, общества, государства. Основными задачами воспитания являются: формирование у обучающихся гражданской ответственности и правового самосознания, духовности и культуры, инициативности, самостоятельности, толерантности, способности к успешной социализации в обществе и активной адаптации на рынке труда.

Воспитательные функции в общеобразовательном учреждении выполняют все педагогические работники. Однако ключевая роль в решении задач воспитания принадлежит педагогическому работнику, на которого возложены функции классного руководителя (далее — классный руководитель).

В соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении, утверждённого постановлением Правительства Российской Федерации от 19 марта 2001 г. № 196 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2001, № 13, ст. 1252) (далее — Типовое положение), на педагогического работника общеобразовательного учреждения с его согласия приказом общеобразовательного учреждения могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

Группа обучающихся, как правило, одного возраста, осваивающих одну основную образовательную программу в соответствии с учебным планом общеобразовательного учреждения, является классом.

В соответствии с Типовым положением наполняемость класса составляет 25 обучающихся. При определении численности обучающихся в классах-комплектах на разных ступенях общего образования рекомендуем руководствоваться пунктом 2.9.10 Гигиенических требований к условиям обучения в общеобразовательных учреждениях, СанПиН 2.4.2.1178-02 (введены в действие постановлением Главного государственного са-

нитарного врача Российской Федерации от 28 ноября 2002 г. № 44, зарегистрировано Минюстом России 5 декабря 2002 г., регистрационный № 3997).

Цель и задачи деятельности классного руководителя

Цель деятельности классного руководителя — создание условий для саморазвития и самореализации личности обучающегося, его успешной социализации в обществе.

Задачи деятельности классного руководителя:

- формирование и развитие коллектива класса;
- создание благоприятных психолого-педагогических условий для развития личности, самоутверждения каждого обучающегося, сохранения неповторимости и раскрытия его потенциальных способностей;
- формирование здорового образа жизни;
- организация системы отношений через разнообразные формы воспитывающей деятельности коллектива класса;
- защита прав и интересов обучающихся;
- организация системной работы с обучающимися в классе;
- гуманизация отношений между обучающимися, между обучающимися и педагогическими работниками;
- формирование у обучающихся нравственных смыслов и духовных ориентиров;
- организация социально значимой, творческой деятельности обучающихся.

Функции классного руководителя

Деятельность классного руководителя — целенаправленный, системный, планируемый процесс, строящийся на основе устава общеобразовательного учреждения, иных локальных актов, анализа предыдущей деятельности, позитивных и негативных тенденций общественной жизни, на основе личностно ориентированного подхода к обучающимся с учётом актуальных задач, стоящих перед педагогическим коллективом общеобразовательного учреждения, и ситуации в коллективе класса, межэтнических и межконфессиональных отношений.

Для педагогически грамотного, успешного и эффективного выполнения своих функций классному руководителю надо хорошо знать психолого-педагогические основы работы с детьми конкретного возраста, быть информированным о новейших тенденциях, способах и формах воспитательной деятельности, владеть современными технологиями воспитания.

Функции классного руководителя могут подразделяться на:

1. Организационно-координирующие:
 - обеспечение связи общеобразовательного учреждения с семьёй;
 - установление контактов с родителями (иными законными представителями) обучающихся, оказание им помощи в воспитании



обучающихся (лично, через психолога, социального педагога, педагога дополнительного образования);

проведение консультаций, бесед с родителями (иными законными представителями) обучающихся;

взаимодействие с педагогическими работниками, а также учебно-вспомогательным персоналом общеобразовательного учреждения;

организация в классе образовательного процесса, оптимального для развития положительного потенциала личности обучающихся в рамках деятельности общешкольного коллектива;

организация воспитательной работы с обучающимися через проведение «малых педсоветов», педагогических консилиумов, тематических и других мероприятий;

стимулирование и учёт разнообразной деятельности обучающихся, в том числе в системе дополнительного образования детей;

взаимодействие с каждым обучающимся и коллективом класса в целом;

ведение документации (классный журнал, план работы классного руководителя).

2. Коммуникативные:

регулирование межличностных отношений между обучающимися;

установление взаимодействия между педагогическими работниками и обучающимися;

содействие общему благоприятному психологическому климату в коллективе класса;

оказание помощи обучающимся в формировании коммуникативных качеств.

3. Аналитико-прогностические:

изучение индивидуальных особенностей обучающихся и динамики их развития;

определение состояния и перспектив развития коллектива класса.

4. Контрольные:

контроль за успеваемостью каждого обучающегося;

контроль за посещаемостью учебных занятий обучающимися.

Формы работы классного руководителя

В соответствии со своими функциями классный руководитель выбирает формы работы с обучающимися:

индивидуальные (беседа, консультация, обмен мнениями, оказание индивидуальной помощи, совместный поиск решения проблемы и др.);

групповые (творческие группы, органы самоуправления и др.);

коллективные (конкурсы, спектакли, концерты, походы, слёты, соревнования и др.).

При выборе форм работы с обучающимися целесообразно руководствоваться следующим:

определять содержание и основные виды деятельности в соответствии с задачами, стоящими перед общеобразовательным учреждением;

учитывать принципы организации образовательного процесса, возможности, интересы и потребности обучающихся, внешние условия;

обеспечивать целостность содержания, форм и методов социально значимой, творческой деятельности обучающихся класса.

Критерии оценки осуществления функций классного руководителя

Эффективность осуществления функций классного руководителя можно оценивать на основании двух групп критериев: результативности и деятельности.

Критерии результативности отражают тот уровень, которого достигают обучающиеся в своём социальном развитии (уровень общей культуры и дисциплины обучающихся, их гражданской зрелости).

Критерии деятельности позволяют оценить реализацию управленческих функций классного руководителя (организация воспитательной работы с обучающимися; взаимодействие с педагогическими работниками, работающими с обучающимися в данном классе, и другими участниками образовательного процесса, а также учебно-вспомогательным персоналом общеобразовательного учреждения, родителями (иными законными представителями) обучающихся и общественностью по воспитанию, обучению, творческому развитию обучающихся). **НО**