



ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ

Созонов В.

Классный час или час
классного руководителя?

61 – 71

Котова Т.А.

Воспитание чувства
сострадания детей младшего
школьного возраста при
знакомстве с житийной
литературой

72 – 75



КЛАССНЫЙ ЧАС ИЛИ ЧАС КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ?

В. СОЗОНОВ

Многое в современной школе меняется, совершенствуется. Традиционный урок обогатился новыми формами, не говоря уже о содержании. А вот классный час и классное собрание во многих школах остались прежними — дополнительным временем классного руководителя для «проработки» отстающих, нарушителей дисциплины. Статья, которую мы вам предлагаем, о том, как сделать классный час, классное собрание временем доверительного общения учителя и школьников, некоей «зоной взаимного понимания». Надеемся, что публикация поможет молодым классным руководителям обрести опыт в этом вопросе, а опытным — скорректировать свою позицию, если она в этом нуждается.

Кажется, небольшая перестановка слов, но в результате получаются два словосочетания, обозначающие противоположные явления. Классный час в отечественной школе — это традиционное, якобы воспитательное мероприятие, предельно формализованное, превращённое в тот же урок со всеми его атрибутами: сорокапятиминутная продолжительность, строчка в расписании, обязательное посещение всеми, главенствующая позиция классного руководителя. Наша школа, похоже, просто не выносит разнообразия. Всё богатство школьной жизни мы хотим низвести до урока — главной формы обучения. Вот и родилась плеяда «воспитывающих» уроков: урок нравственности, урок мужества, уроки здоровья. Мы до сих пор пребываем в твёрдой уверенности, что на классной скамье, так сказать, не сходя с места, мы можем сделать ребят честными, добрыми, мужественными, здоровыми.

Между тем час классного руководителя, очевидно, предназначался изначально для достаточно свободного общения с воспитанниками, а может, с группой или даже с одним учеником. Беседа могла проходить на любую тему, по любому, на взгляд педагога,



достаточно важному, на взгляд учителя и школьников, поводу. Это могло быть собрание коллектива по следам какого-либо происшествия или интимная беседа с воспитанниками о жизненных проблемах, перспективах. Час классного руководителя не предполагал ни парадного боя барабанов, ни обилия гостей, ни строгих глаз администрации с последней парты. Но, к сожалению, вместо доверительного разговора людей, живущих одной классной семьёй, классный час нередко превращается в чисто формальное мероприятие, на котором ребята только отсиживаются.

А что можно сделать, чтобы изменить ситуацию? Прежде всего, подумать об этом, подвергнуть нелицеприятному критическому анализу свои классные часы, свою позицию, содержание этих часов. Помимо успеваемости и посещаемости у наших учеников много других проблем. Так давайте поможем им разобраться в этих сложностях.

Рискну предложить некоторые рекомендации на этот счёт, хотя понимаю, что они отнюдь не восполнят всего многообразия ситуаций, которыми изобилует жизнь класса.

В зависимости от целей классные часы можно систематизировать некоторым образом, вычленив несколько видов:

- организационный, как способ коллективного планирования классного или общешкольного дела;
- классное собрание для разрешения возникшей общезначимой проблемы;
- плановый, для подведения итогов, например за полугодие;
- беседа с целью психолого-педагогического просвещения школьников;
- система классных часов для реализации определённой воспитательной программы.

В этом учителям открывается бесконечное поле творчества.

Методика коллективного планирования дел основательно разработана И.П. Ивановым, анализ и подведение итогов также не представит затруднений. А вот технология проведения классного собрания, особенно если ему предшествовало некое ЧП, когда страсти накалены, оценки случившегося противоположны, когда педагог один, а воспитанников — тридцать, здесь воспитателю придётся не семь, а десять раз «отмерить», подумать, как начать разговор с детьми, какими словами начать, какой мыслью или коллективным решением закончить собрание.

Каждый педагог провёл с воспитанниками множество подобных встреч, но спросите его, какие здесь существуют правила, как выстроить разговор, и многие окажутся в затруднении.

Итак, первое, что вам полезно продумать, — это как относиться к различным происшествиям, нарушениям дисциплины, другим возможным проступкам учеников, без которых школьная жизнь невозможна. Все участники школьного общежития знают, что никакой воспитатель не застрахован от того, что кто-то сорвёт урок, разобьёт окно, вырвет страницу из дневника, подделает оценку, а то и — о ужас! — в полицию. Закрывать на это глаза мы не имеем права. Но что эти факты означают: норму или отклонение от неё? Мешают они деятельности классного воспитателя или помогают? Молодые педагоги, воспитанные на стерильной, благополучной вузовской педагогике и полагающие, что на следующий день после их появления перед учениками класс станет образцово-показательным, начинают нервничать, кричать, наказывать, жаловаться директору, родителям и в результате безнадёжно портят отношения с ребятами.

Сегодня школы коснулись страшные социальные язвы — наркомания, промискуитет, ранний алкоголизм. Наконец, здесь всегда существовали проблемы воровства, унижения слабых, вымогательство (копеечное, но не менее мерзкое от того). Учителю, пришедшему в школу, впору с ума сойти или через неделю положить заявление об уходе.

Так как же относиться к школьным и классным проблемам педагогу? Я бы ответил на этот вопрос одним словом: профессионально! То есть не бояться, не расстраиваться,



не паниковать, не устраивать устрашающие «разборки». Более того, к этим событиям отнестись совершенно спокойно, ибо все **отступления от правил поведения** для ребёнка — норма. Так обретается опыт, так ребята проходят жизненную школу, участь на собственных ошибках. Если в классе ничего не происходит, то с педагогической точки зрения это опасно: во-первых, признаки скрытого неблагополучия; во-вторых, недоверия к вам (может, что-то и происходит за стенами класса, но ребята молчат, как рыбы). Ну и потом каждый случай нарушения нормы побудит и вас становиться мудрее, опытнее. Когда я говорю о профессиональном отношении, то призываю к спокойной реакции на любое происшествие («это естественная и неотъемлемая часть моей педагогической профессии, я должен быть готов к ним и готов к действию»). К выработке своей технологии и техники поведения («так, в этом случае я должен поступить так-то и так-то...», «здесь я использую такой ход...», «в этом случае меня ожидают такие последствия...»). И наконец, я призываю коллег к постоянной педагогической рефлексии («всё получилось так, как я и предполагал...», «здесь я совершил ошибку, в следующий раз необходимо действовать по-иному...»). Никакого осуждения и обид и уж тем более — запямятства и преследований виновных! Только логика и трезвый расчёт, педагогическая техника и строительство комбинаций, как в шахматной партии. Но безусловным требованием к педагогу остаётся искренняя заинтересованность в детской судьбе и горячее стремление помочь.

Итак, в классной жизни (если она живая) всегда будут возникать какие-то противоречия, которые ребята сами разрешат с большим или меньшим позитивным результатом. Противоречия — источник развития коллектива, условия социального взросления школьников. Ведь в нашей с вами реальной, взрослой жизни тоже всегда что-нибудь происходит. И мы не приходим в отчаяние.

Задача педагога — научить видеть, вычленять из потока классных событий внезапно возникшие или медленно нарастающие педагогические проблемы, например, один или несколько учеников не могут вписаться в классный коллектив, между ними и классом растёт стена отчуждения. Эти проблемы помогают нам учить ребят, как их решать, как видеть жизнь, принимать свои решения. Ведь мудрость (или искусство?) жизненных решений, очевидно, составляет сердцевину бытия человека.

Вторая сторона задачи — научить ребят видеть и осознавать свои проблемы, формулировать их, выбирать рациональное отношение к ним. Например, ученик заявляет учителю: «Я не могу отвечать у доски... перед классом, так как волнуюсь... начинаю заикаться... ребята встречают мои ответы насмешками». Или: «Вы меня не любите и плохо ко мне относитесь...», или: «Учитель мне постоянно грубит... и я в ответ...». Согласитесь, если ученик осознал препятствие, которое ему мешает, да ещё сформулировал его — это огромный шаг к победе над ним. Если «противник» известен, одолеть его уже не столь трудно. Даже иные взрослые могут продолжительное время страдать от внутренних препятствий и защит и не понимать, что от них можно избавиться. Мы плохо знаем себя, свою психику. Нас этому нигде не учили. Конечно, в большинстве случаев следует работать индивидуально, но лучше, если эта «психотерапия» сопровождается общением со всем классом.

Такие мероприятия у нас в школе существовали всегда и назывались они классными собраниями. Но мне кажется, что подобное коллективное мероприятие недостаточно осмысливалось методически. Кто из нас изучал в пединституте образцы поведения на классном собрании? Кто знает (и следует им) какие-либо методические разработки, где бы достаточно чётко было сказано о закономерностях, алгоритмах, педагогической позиции классного руководителя на таких воспитательных акциях? Каковы цели таких собраний вообще и каждого в отдельности? Каких результатов следует ждать после каждого разговора?





Не берусь ответить на все вопросы, но некоторыми соображениями хотел бы поделиться. А ещё больше пригласить воспитателей к осознанному анализу того, что мы делаем. По моему, настала пора уходить от интуитивного «передового опыта» и начинать конструировать технологии своего взаимодействия с ребятами во время внеурочных встреч.

Цели классных собраний

Собрание класса — это своеобразный семейный разговор, эмоционально-нравственная разрядка, способ устранить определённое противоречие, снять психологическое напряжение в коллективе. В то же время это и неявная воспитательная акция, урок самопознания, самоорганизации, самосовершенствования. Это урок жизни, преподающийся на основе собственных ошибок, незнания, заблуждений. Ни в коей мере собрание не должно превращаться в классный суд, где главная цель — наказать и даже покарать. Его общая задача — оказать помощь коллективу или кому-либо из учеников. Своевременная помощь воспитаннику — вечная и основная миссия наставника. Уильям Глассер в книге «Школа без неудачников» писал: «Если помощь со стороны взрослых недостаточна, дети начинают избегать проблем, лгут, изворачиваются в сложных ситуациях, перекладывают свои заботы на других или просто плывут по течению...»

Добавлю, что затем подобная тактика поведения становится привычной: человек не решает проблем, а уходит от них, при этом оправдывая себя и обвиняя других: «все лгут», «все воруют», «все трусят», «все ловчат». Так происходит деформация самосознания, потребностно-мотивационной сферы, что, в конечном счёте, тяжёлым образом отражается на жизненной позиции человека и его успешности.

Общей целью классных собраний, которые организуются по поводу конкретных психологических и деловых коллизий, возникающих в группе, является вооружение школьников опытом постоянной рефлексии (осмысления) собственного и коллективного бытия. А также способностью выделять из совокупности коллективных отношений определённое противоречие, которое невозможно проигнорировать, перевести из области эмоций, переживаний, неясного психологического или нравственного дискомфорта в область сознания, сформулировать его, установить причину (не вину, не злой умысел кого-то), выстроить своё позитивное отношение, поискать соответствующие способы поведения.

Конкретная же цель (задача) собраний — устранить противоречие, восстановить утраченные связи и гармонию отношений, поддержать нужный группе психологический климат.

Форма собраний — неосуждающая дискуссия (У. Глассер). Роль учителя — вызвать ребят на откровенный разговор, научить честности перед товарищами, а главное — перед собой, научить делиться мыслями, оценками, не боясь осуждения, насмешек товарищей, преодолевая собственную скованность, стыдливость. У вас есть прекрасная возможность всячески содействовать ребячьему ощущению свободы, независимости, победы над собой. Если доверительная атмосфера стала нормой, а дискуссии — привычной формой разрешения классных или личных проблем, то вы при этом можете решить ряд частных задач:

- научить аргументированно выступать публично;
- формулировать мысли в виде законченных суждений;
- слушать других;
- анализировать своё и чужое поведение;
- ставить себя на место партнёра;
- непредвзято оценивать себя;
- воспринимать коллективные правила поведения как норму жизни и следовать им и т.д.



Из всего этого и складываются такие качества личности, как коллективизм, интеллектуальная и эмоциональная независимость, умение решать жизненные задачи, принимать решение, не ущемлять интересов окружающих, принципиальность и терпимость к слабостям других. Вы, безусловно, согласитесь со мной в том, что в жизни эти умения чрезвычайно важны, но наша школа учит этому всё ещё плохо.

Как создать атмосферу безбоязненности и свободы?

Не надо долго доказывать, какое значение имеет поведение учителя на собрании, его умение направить разговор, поощрить искренность, предостеречь участников собрания от эмоциональных всплесков, осуждающих оценок, а уж тем более обвинительных выпадов в чей-то адрес. Смысл общего разговора только в одном: понять и помочь.

Основной способ выстроить отношения доверия и раскованности на собрании — установить правила разговора. Ведь любое позитивное взаимодействие двух субъектов или социальных групп возможно лишь на основе чётких, ясных, согласованных и взаимно приемлемых норм. Вообще нормотворчество — постоянная составляющая жизни любого педагогического коллектива, будь то школа, класс, группа и т.д.

Поэтому, планируя классные собрания, вводя их в постоянный обиход жизни класса, договоритесь с ребятами о порядке работы, о некоторых постоянных процедурах, регламенте и, что очень важно, — о принципе ведения групповых дискуссий.

Сегодня школьная жизнь строится на достаточно солидной нормативной базе: уставе, концепциях, многочисленных локальных актах. Хорошо, если классная жизнь будет базироваться на определённых договорах, как устных, так и письменных, затрагивающих классные отношения, порядок проведения классных часов и собраний. Чётко сформулированные и известные всем правила, принципы, нормы взаимоотношений и станут фундаментом защищённости, безопасности, а стало быть, свободы и раскрепощённости.

Сошлюсь с вашего позволения на свой опыт. Встречаясь с классом, я говорил примерно следующее: «Уважаемые граждане 8 Б... 9 А... Так случилось, что я назначен к вам классным руководителем. В жизни возникает немало ситуаций, когда выбора нет и надо действовать. Я не знаю вас, вы не знаете меня. Вас много, я один, вы старожилы, я новичок, поэтому представиться первым должен я. Я родился тогда-то, мне столько-то лет, женат, у меня двое детей. Но для вас важно другое, а именно: каков я? Как мы будем жить? Поэтому обещаю вам, что я буду выполнять свои обязательства честно! Обещаю говорить вам правду, какой бы неприятной для вас и для меня она ни была. Обещаю, что буду изо всех сил стараться быть справедливым. Я говорю «буду стараться», так как справедливым быть труднее, чем быть добросовестным и правдивым. Буду стараться никого из вас не обидеть, не унижить, не оскорбить.

Таковы мои жизненные правила и мои педагогические принципы, на которых я собираюсь строить с вами отношения. Хочу надеяться, что вы будете отвечать мне тем же. Я не спрашиваю вашего согласия, потому что ещё не встречал в жизни людей, которые не хотели бы жить по этим правилам. Уверен, что и среди вас нет такого человека, которому наплевать на извечные святыни человеческого общежития: честь, совесть, правду, справедливость. Впрочем, я готов вас выслушать...»

Делаю паузу и смотрю в глаза моим воспитанникам. В классе стоит глубокая и, мне кажется, даже торжественная тишина. Это объяснимо: я, учитель, даю детям своеобразную клятву на порядочность. Для меня же важно, что я закладываю в наши отношения некие чёткие правила. Я продолжаю: «В каждом человеческом сообществе есть свои нормы общежития, которые покоятся на каких-то жизненных ценностях. Я предлагаю в наш классный кодекс чести записать первыми эти три заповеди, по которым мы будем жить. Потом их количество будет увеличиваться».





После подобного знакомства между мною и классом устанавливается нечто похожее на доверие. Хотя это не значит, что в дальнейшем мне уже не нужно об этой проблеме заботиться. Всё испортить очень легко. Но основы для доверия уже есть. Дальше — дело техники, как говорится. Как бы то ни было, я предложил воспитанникам жизнь по правилам педагогики. И я не забываю о них, постоянно к ним апеллирую, умножаю. Это краеугольные камни нашего взаимодействия и взаимопонимания, это наш нравственно-правовой кодекс, ориентир в сознании воспитанников. Это критерий, эталон поведения, с которым можно сравнивать поступки свои и других. Это индивидуальное правовое воспитание, а вместе с ним — и нравственное.

Всё сказанное образует некий этический фон коллективного бытия, невидимую, но всеми ощущаемую атмосферу, которая защищает ребят (прежде всего!) от нашего учительского произвола. В такой атмосфере ученики совершенно естественно принимают моё предложение в любое дело вносить регламент, начиная с классных собраний и заканчивая походом в кино или на природу. «Запуская» собрания в классную жизнь, я первым делом предлагаю сформулировать принципы, которые станут основой наших диспутов. Предлагаю правила я, но ребята вольны принять их или отвергнуть, внести в них свои поправки, предложения.

Вот эти несложные правила.

1. Не искать виновных, а решать проблему.
2. Обсуждать поступок, а не личность (ведь мы не хотим друг другу зла).
3. Если виновные всё же есть и они признали свою вину, то они подлежат обязательному прощению. И впредь никто не имеет права напоминать об их вольном или невольном проступке.
4. Если решение принято, то контроль и ответственность за его выполнение несут все и каждый в отдельности.

Эти немногочисленные для начала, понятные принципы предлагаю обсудить. Обычно первое собрание целиком посвящаем подробному, глубокому осмыслению правил будущей нашей работы. Первые дополнения ребята вносят сразу же. Большая часть их появится позже. Например, ребята сразу предлагают хранить всё сказанное в тайне, ни в коем случае не сообщать родителям. Они предлагают внести и такое этическое правило: слушать другого, не прерывая его, говорить кратко, по делу, без ссылок на свои предыдущие поступки. Растёт количество условий, а с ними усиливается необходимость строже контролировать себя. Так наша классная жизнь наполняется нравственными правилами, усложняется, а вместе с этим растёт социальная зрелость класса.

Конечно, все собрания приходится сначала вести классному руководителю, постепенно, с возрастом и умениями роль ведущего переходит к взрослеющим воспитанникам. Поначалу приходится быть очень внимательным во время дискуссии и постоянно направлять разговор в нужное русло. Выступающие в силу возрастного эгоцентризма предпочитают искать недостатки у других, но не у себя, любят покритиковать соседа, не умеют оценивать собственное поведение, выводя себя «за скобки». Побуждайте выступающих обращать взор на себя: всё ли сделал каждый ученик класса, чтобы проблемы не возникло, что сделано для её решения. Только так возможно пробудить самосознание, развить навыки самоконтроля, научить решать возникающие проблемы собственными силами и своевременно. Для всего этого нужна тренировка, нужно включить ребят в реальную жизнь.

Подростковый возраст — второе рождение человека: в это время в нём пробуждается его внутреннее «Я», формируется «Я-концепция». Нужно сказать, что в этом возрасте вызывает совесть (или умирает, так и не вызрев).

Например, если мы обсуждаем дисциплину на уроках физики, то ребята чаще всего видят причину в учителе: «он бесхарактерный», «он не умеет нас заставить...». Обратите



взор подростков на себя: почему нужно вас заставлять, держать вас в ежовых рукавицах? Ведь это психология раба, холопа, люмпена. Или: в классе всегда есть ребята, которых товарищи не любят, не принимают (особенно во вновь образованных классах). Классный руководитель может очень точно «показать», раскрыть их интересность, рассказать об увлечениях, о способностях. И при этом заострить внимание на том, как важно уметь внимательно вглядываться в другого, увидеть его своеобразность, изюминку в характере.

Полезно сталкивать суждения выступающих, побуждать искать истину коллективно, не торопясь высказывать собственную точку зрения. Одним выступающим помогите найти и сформулировать дополнительные аргументы, другим посоветуйте внимательно слушать. Активное, рефлекслирующее слушание — дело нелёгкое, ему надо учиться. Древние утверждали: после слова самая главная ценность — молчание. В нашем обществе и взрослые зачастую слушают и не слышат собеседника, ибо в это время лихорадочно ищут аргументы в свою пользу. Большинство дискутирующих не могут встать на точку зрения партнёра, умерить амбиции, найти мужество согласиться. Такие примеры мы во множестве видим в нашем парламенте, в предвыборной кутерьме, в борьбе политических партий-пигмеев.

Алгоритм классных собраний

Вот как я его организую (на основе своего и опыта коллег).

1. Представляется противоречие, формулируется проблема, устанавливаются правила ведения собрания.
2. Заслушиваются выступления сторон, собирается вся возможная информация.
3. Начинается дискуссия, цель которой — определить, что всем нам необходимо сделать, чтобы разрешить возникшее противоречие.
4. Предлагаются возможные пути и способы решения проблемы.
5. Коллективно выбирается наиболее оптимальное решение.
6. Обсуждается прогноз: возможный результат решения.
7. Уточняются «обязательства сторон» и возможные последствия, если решение не будет выполнено.
8. Подводится итог.

Очень важно начало собрания. Помните, по пословице: «Хорошее начало — половина победы»? Начало должно собрать внимание участников, возбудить мысль, затронуть эмоции, словом — задать тон разговору. В сжатых, энергичных выражениях вы предъявляете проблему: «Ученик нашего класса попал в полицию...», «в классе произошла драка, класс разделился на два лагеря», «сорван урок, учитель написал докладную директору. Это хороший учитель, в других классах у него проблем нет, стало быть, причина инцидента — в нашем коллективе...». Думаю, будет полезно, если классный руководитель время от времени будет апеллировать к заповедям жизни класса: «Мы провозгласили честь, правду, справедливость важнейшими принципами нашей жизни... Но вы неискренни в своих словах, выступлениях. Это предательство самих себя. Можем ли мы согласиться, чтобы в нашем сообществе процветало лицемерие, двоедушие?» Если обсуждаются такие факты, как пользование шпаргалками, списывание, обратите внимание не на поиск виновных («кто это сделал?»), а на причину («почему это возможно?», «как быть честными?», «что должен сделать каждый, чтобы устранить условия для возникновения нечестности, подлости в классе?»). Снова и снова обращайтесь нравственный взор учеников на себя. К сожалению, наши воспитанники за годы учёбы в школе в совершенстве овладевают способностью освобождать себя от ответственности.

Ординарная ситуация: ученик получил за контрольную работу двойку. Очевидно, любой человек в этой ситуации ищет ей объяснение. Оправданий может быть несколько:

- трудное задание;
- учитель придрался;





- товарищи не помогли;
- не повезло;
- я плохо подготовился к контрольной работе.

Очевидно, что единственно честное, конструктивное объяснение неудачи, которое не тормозит развитие, — это пункт пятый. Всё остальное — это причины «вне себя», освобождающие субъект от ответственности. Проведите маленький эксперимент: много ли найдётся среди ваших воспитанников таких, которые честно и нелицеприятно скажут: «Во всём виноват я сам. Надо больше заниматься». А если из урока в урок ежедневно в течение десяти лет ученики упражняются в искусстве, как бы незаметнее обмануть самого себя, то ко времени окончания школы он становится имитатором деятельности.

Среди проблем, выносимых на классное обсуждение, могут быть и личные, например самого классного руководителя. Можно начать собрание с признания: «У меня произошёл неприятный разговор с завучем школы...», «На родительском собрании я оказался в очень сложной ситуации...» Далее следует её описание. А можно и так начать — заявить классу: «Я поймал себя на том, что начал кричать на вас. Давайте разберёмся, в чём тут дело». Или: «У меня произошло столкновение с одним из наших учителей... Не знаю, прав ли я, давайте обсудим». Разумеется, всё это не личные проблемы классного руководителя, а проблемы класса. Но придать им тактично личностный смысл, не злоупотребляя авторитетом и не кокетничая, думаю, иногда очень полезно. Конечно, прибегать к таким приёмам может только учитель, пользующийся крепким доверием школьников. Но быть искренним, открытым для детей, демонстрировать личную вовлечённость в отношениях с классом — очень важное условие доверительных отношений. Наши же учителя часто предпочитают скрывать от ребят свои трудности, неуверенность, отсутствие опыта. Они почему-то считают, что должны появляться перед воспитанниками в тоге всезнания, уверенности, безапелляционной правоты. Не думаю, что это правильная позиция. Ребята прекрасно чувствуют искусственность нашего «всезнания».

На собрание могут быть вынесены проблемы отдельных учащихся: «Ребята, вы знаете, что у Сидорова с родителями возник серьёзный конфликт». «Исследования, проведённые в нашем коллективе, показали, что у Иванова в классе нет друзей». «У Петрова развелись родители. Виктор очень переживает. Чем мы можем ему помочь?» Разумеется, такие собрания лучше проводить без присутствия объекта разговора. Но идея помощи, защиты — очень продуктивная воспитательная идея, которая послужит сплочению класса, рождению в нём духа гуманности, взаимопомощи, единения.

Важно правильно завершить разговор. Собрание обязательно должно заканчиваться на положительной эмоциональной ноте, классный руководитель обязательно должен произнести четыре слова: «Я в вас верю!»

Порядок работы классных собраний

Мы уже говорили о том, что деятельность любой управленческой структуры требует нормальной основы. Думаю, совсем неплохо, если в классе будет разработано несколько коллективных договоров, оформленных письменно, начиная с правил-заповедей классного коллектива (о чём говорилось выше) и заканчивая своеобразным положением о классном собрании. В нём должно быть чётко прописано:

- в какое время и как часто будут проводиться собрания (к некоторым из них нужно готовиться заранее, другие могут из педагогических целей проводиться спонтанно);
- сколько времени будут длиться собрания и выступления на них (они должны быть не утомительными, не скучными);
- кому поручается открывать и вести собрание, кто и когда готовит решения, выступает в школьной прессе и т.д.;
- определить роль учителя, его функции на собрании;



- формы проведения собрания, роль родителей, администрации, обязанности учеников и т.д.;
- формы наказания тех, кто систематически не выполняет коллективных решений.

Ожидаемые результаты

Конечно, иметь сплочённый, дружный коллектив воспитанников мечтают все классные руководители. В воспитательном плане они чаще всего определяют такую цель: «Сплочение классного коллектива». Но если эта цель не подкреплена интересной коллективной деятельностью, если ученики не собираются вместе и не обсуждают регулярно свою жизнь, если в классе не возникли общие ценности и переживания, если ребят не тянет друг к другу, то намеченная цель так и останется пустой декларацией. Чтобы ученики сплотились, они должны быть интересны друг другу. А для этого надо хорошо узнать друг друга, чаще быть вместе. Педагоги знают: лучше всего сплачивает совместное переживание радости или неудач. Это азбука воспитания.

Регулярные собрания-размышления, коллективные обсуждения и хлопоты-заботы помогут ученикам лучше узнать друг друга, выявить общие проблемы, лучше узнать себя, почувствовать себя неодинокими, защищёнными, необходимыми другим, утвердить себя в среде одноклассников и в глазах классного руководителя, лучше узнать своего наставника, получить навыки самоорганизации, следования социальным нормам поведения.

Кроме того, ребята получают и разовьют необходимые жизненные умения и навыки. Рут Чарней утверждает, что уже в третьем классе дети могут:

- описывать проблемы и информировать о них без стеснения;
- высказывать своё мнение в группе, свою точку зрения;
- слушать, когда другие делятся своими идеями или мнениями;
- поддерживать зрительный контакт;
- ждать, а не прерывать;
- говорить что-либо ободряющее об идеях и решениях других;
- выбирать наиболее «срабатывающее» (оптимальное) решение проблемы, а затем придерживаться его.

В четвёртом-шестом классе они могут:

- предлагать несколько способов решения проблемы;
- учитывать различные точки зрения;
- предвидеть последствия предлагаемых решений;
- оценивать преимущества и недостатки решения и давать логическое обоснование;
- использовать активное слушание для интерпретации и повторения идей других участников;
- слушать и реагировать на других на основе эмпатии;
- соглашаться с выводами и твёрдо их придерживаться.

На мой взгляд, это достаточно прочная база для того, чтобы помочь выпускникам выйти в «большую», неустойчивую, постоянно меняющуюся жизнь более подготовленными и оставаться в ней успешными.

Пьедестал коллективного признания

К этому добавлю одну деталь, которая, на мой взгляд, нуждается, прежде всего, во внимании директора и классных руководителей. Речь идёт о Доске почёта. Когда-то она была в каждой школе. И не одна: «Лучшие пионеры», «Комсомольский актив», «Спортивная гордость школы», «Мастера педагогического труда» — со всех сторон смотрели на нас прекрасные детские и учительские лица. Смотрели долго, основательно, надёжно. Честь попасть на Доску почёта была высокой.





Сейчас её в школах нет. Кто-то решил, что это рудимент ушедшего мира и реанимации не подлежит. Но верно ли это? Помню, как в «денежные времена» в школу пришло стимулирование рублём, да ещё по западному образцу — в конвертах. Сразу же в педколлективах поползли всяческие слухи, появилась зависть, начались невидимые директору межличностные коллизии. Слава богу, деньги быстро кончились, их перестало хватать даже на зарплату. И директора растерялись: их мотивационный арсенал оказался пуст. А люди (в любой сфере деятельности!) всегда нуждаются в стимулах. Особенно если это касается школы, где вся работа замешана на одном энтузиазме. Моральная форма поощрения — достаточно сильный способ психологического воздействия на работника. Об этом много и не без основания писалось в отечественной и западной литературе. Так, по Маслоу, важнейшим источником активности является потребность в психологической защищённости, в социальном признании, в стремлении к самореализации. В этом смысле Доска почёта — официальное свидетельство определённых достижений работника, форма общественного признания, его заслуг перед коллективом.

Психологи в области управления утверждают, что всякое материальное вознаграждение получает гораздо более мощное воздействие, если сопровождается моральными стимулами: положительным отношением членов педколлектива, радостью близких друзей, искренним расположением руководителя, публичной благодарностью. Доска почёта — один из видов такой благодарности. Да если ещё обсудить на классном собрании коллективно претендентов на Доску почёта — хотя бы на классную...

Ещё больше нуждаются в ней подростки, юноши и девушки — наши взрослеющие ученики, которые переживают период интенсивного самоутверждения, самооценки, остро нуждаются в оценке со стороны сверстников и взрослых. Кому, как не классному руководителю, сказать директору: «Пётр Иванов из 7 Б заслуживает публичного признания за то-то и то-то». Учитель-предметник может и пройти мимо этого, но ведь классный руководитель — это прежде всего воспитатель, внимательно относящийся к каждому ученику, к его душевному состоянию. Доска почёта могла бы стать прекрасным воспитательным средством. Так в чём же дело? Почему Доска почёта исчезла из жизни школы?

Всем известно, что самый большой порок советской школы был и есть — уравниловка. Один педагог работает честно, другой — спустя рукава, у одного — дружный, работоспособный ученический коллектив, у другого — в классе безделье, бесконечные «разборки». А за работу оба получают плату одинаковую. Так зачем работать много и хорошо, если можно работать спустя рукава и получать одинаковое признание? Причин уравниловки много: субъективность критериев оценки труда педагогов, плохой контроль, управленческая слабость директора.

Как же преодолеть это недомыслие? Как сделать школьную Доску почёта желанным пьедесталом общественного признания?

Со мной произошёл такой случай. Были мы с одним из директоров ижевских школ на премьере в городском драматическом театре. И увидели на его стенах, нет, не портреты артистов, а фотографии, запечатлевшие сцены из спектаклей. Фотографии были цветные и крупные, позы — выразительные, лица — вдохновенные. Мастерство, искренность, талант актёров были очевидны. От этих лиц невозможно было отвести взгляд. И мы подумали: почему бы на школьную Доску, нет, лучше на Стену почёта не вывесить фотографии, остановившие мгновения школьного урока? Ведь эмоциональный взлёт, святой педагогический экстаз учителя можно сравнить с одухотворением проповедника, с игрой талантливого артиста.

А чести быть на школьной «Стене Славы» может удостоиться каждый учитель — и мастер, и педагог начинающий, который недостаток мастерства с лихвой компенсирует страстью в стремлении передать детям увлечённость своим предметом. А вот и эпитафия



этой «Стены Славы»: «И мастерство, и вдохновение!» Мастерство — опытных, вдохновение — молодых. То же и для ребят. И менять фотографии через три-пять месяцев, чтобы педагоги и ребята знали: все они могут попасть на этот почётный пьедестал признания, если будут стараться.

Отвлекусь немного от темы статьи, чтобы завершить это отступление. Предложу несколько управленческих стимулов, имеющих в резерве каждого директора школы:

- грамоты, приказы о поощрении, благодарственные письма;
- запись в Книге почёта школы;
- отгулы в каникулы;
- поддержка при реализации авторских образовательных программ;
- активное вовлечение в различные творческие группы, советы, ВНИКи;
- перевод учителя в режим самоконтроля, о чём объявлено на педагогическом совете;
- удобное расписание для работы над творческим проектом;
- методический день среди недели;
- творческий отпуск (сроком до одного года, предусмотренный Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»);
- возможность поехать на курсы, методический семинар за счёт школы или управления по образованию;
- доплата за счёт средств от хозяйственной деятельности школы;
- солидная премия;
- досрочная аттестация за счёт школы и многие другие, которые без труда найдёт думающий руководитель.

А «Стену почёта» мой знакомый директор в своей школе создал. И результаты превзошли все ожидания...

