

ПЕДАГОГИКА

Л.В. БАЙБОРОВОДА

Координация деятельности классных руководителей

В статье рассматриваются функции директора и его заместителя по координации деятельности классных руководителей, задачи, содержание и формы методической работы, обеспечивающие согласованность работы классных руководителей; педагогический совет как форма координации и взаимодействия классных руководителей, организация деятельности проблемных групп.

In the article functions of the director and his assistant on coordination of activity of class teachers, tasks, the contents and the forms of methodical work providing the coordinating work of class teachers are regarded; a pedagogical council as the form of coordination and interaction of class teachers, the organization of activity of problem groups.

Классный руководитель – главный воспитатель детей в школе, на которого возложено решение комплекса сложных педагогических задач. Он выполняет различные профессиональные роли: учитель, организатор, наставник, помощник, тьютор, старший товарищ, консультант, советчик, которому доверяют дети и их родители. Все это требует от педагога высокого профессионализма.

К сожалению, сегодня вузовский стандарт не ориентирован на целенаправленную подготовку будущих педагогов к деятельности в качестве классного руководителя. В учебном плане по педагогике на эту тему отводится два часа. В то же время практически каждый начинающий учитель становится одновременно и классным руководителем. Освоение молодым педагогом данного вида профессиональной деятельности происходит, прежде всего, в период педагогической практики.

Очевидно, что начинающий классный руководитель может успешно развиваться, осваивать различные функции и роли, если администрация образовательного учреждения его поддерживает, регулирует вхождение нового специалиста в сообщество коллег, организует его взаимодействие с другими классными руководителями. Кроме того, существует немало педагогических проблем, решение которых требует объединения усилий тех, кто занимается воспитательной работой. В этой связи встает вопрос о координации деятельности классных руководителей.

Координация деятельности классных руководителей направлена на повышение профессионализма педагогов и качества, ре-

зультативности воспитательной работы в классных коллективах и в школе в целом.

Главный координатор работы классных руководителей – директор школы, который обеспечивает целенаправленность и согласованность воспитательной деятельности, повышение профессионализма педагогов, разработку научно-методической и правовой базы деятельности классных руководителей, подбор и стимулирование кадров.

Непосредственный координатор деятельности классных руководителей – заместитель директора по воспитательной (учебно-воспитательной) работе. Он решает следующие задачи:

- формирование у классных руководителей гуманистических ориентаций на работу с детским коллективом и каждым ребенком;
- выработка общих непротиворечивых подходов, требований к организации воспитательной работы;
- установление согласованности действий классных руководителей при решении общих воспитательных проблем в школе и классе;
- осуществление целенаправленной работы по повышению профессионализма педагогов с учетом современных требований;
- стимуляция самосовершенствования педагогов, их профессионального роста;
- развитие сотруднических отношений между классными руководителями, способствование самореализации педагогов в их профессиональной деятельности.

Координация деятельности предполагает организацию коллективной работы классных руководителей, их взаимодействие, а

также четкое определение функций и ответственности педагогов.

Осуществляя координацию деятельности классных руководителей, важно руководствоваться следующими положениями:

- необходимо обеспечивать активную, субъектную позицию классных руководителей при решении воспитательных или организационных проблем;
- все решения, связанные с деятельностью классных руководителей, принимать в результате коллективного обсуждения, с их непосредственным участием;
- обучая классных руководителей, использовать такие средства, которые они могут перенести в работу с детским коллективом;
- устанавливать партнерские отношения с классными руководителями, не навязывать свои суждения, не делать указаний, не инструктировать, а обсуждать, советоваться с ними;
- формировать такой опыт отношений между классными руководителями, который они могут использовать при работе с детским коллективом.

Обобщая вышеизложенные положения, можно сказать: важно строить работу с классными руководителями как единым коллективом, развивая в нем самоуправление, сотрудничество, традиции, соблюдая все современные педагогические принципы и правила работы с коллективом, – это лучший способ обучения классных руководителей. Чтобы педагоги усвоили новые, индивидуально-ориентированные воспитательные технологии, необходимо использовать их при организации деятельности самих классных руководителей.

Важно также учитывать, что каждый классный руководитель – это индивидуальность, неповторимая личность. У педагогов разный опыт работы, уровень подготовленности, желание и стремление работать с детьми, поэтому заместителю директора необходимо предусмотреть дифференцированный и индивидуальный подход, организуя взаимодействие классных руководителей.

Координацию деятельности классных руководителей заместитель директора осуществляет через методическое объединение (МО) классных руководителей, которое решает следующие задачи:

- выбор, обоснование, разработка и освоение современных педагогических идей и организационно-методических подходов к воспитательной работе, индивидуально-ориентированных технологий воспитания и развития детей;
- обеспечение согласованности действий классных руководителей;
- стимулирование творчества, активности педагогов;
- организация взаимодействия классных руководителей и педагогов, обмена опытом, взаимопомощи, поддержки начинающих классных руководителей;
- изучение, обобщение и пропаганда передового опыта классных руководителей.

Все классные руководители (воспитатели) являются членами МО классных руководителей (воспитателей). Если в школе достаточно большое количество классов-комплектов, могут быть созданы три МО классных руководителей: начального, среднего и старшего звеньев либо три группы, которые взаимодействуют между собой.

Во главе МО стоит его председатель, избираемый членами объединения сроком на один год и утверждаемый педсоветом школы и приказом ее директора. В качестве председателя выбирается или назначается опытный педагог. Чаще всего им становится один из классных руководителей или заместитель директора по воспитательной работе. В обязанности руководителя МО входят: составление плана работы на год (совместно с членами объединения и заместителем директора), проведение заседаний, взаимодействие с другими МО, подведение итогов работы, ведение документации.

Координация деятельности классных руководителей начинается с того, что организуется коллективное целеполагание и планирование работы МО классных руководителей, в процессе которого определяется следующее:

- какие цели и задачи ставит МО;
- какие существуют проблемы для коллективного обсуждения и решения;
- какие вопросы изучить, какую литературу для этого использовать;
- какие виды деятельности классных руководителей необходимо контролировать;
- какой опыт работы обобщить, с каким опытом познакомиться;

- какие вопросы обсудить на заседаниях МО и в каких формах;
- какие открытые мероприятия провести;
- какие документы разработать;
- как стимулировать работу классных руководителей и др.

Деятельность МО классных руководителей разнообразна, но все ее содержание подчинено решению проблем совершенствования воспитательной работы с детьми. На заседаниях объединения рассматриваются организационные вопросы, проблемы повышения теоретического и методического уровня организации воспитательной работы, изучаются современные концепции, передовой педагогический опыт, нормативные документы. На основе проведения диагностического исследования обсуждается состояние воспитательной работы в школе в целом, в отдельных классах, параллелях, вопросы психолого-педагогической поддержки детей на разных этапах их развития и др. Классные руководители знакомятся с методиками анализа, целеполагания, планирования деятельности классного коллектива. Происходит обмен опытом, разработка методических рекомендаций по отдельным направлениям деятельности классных руководителей.

Деятельность МО не сводится только к проведению его заседаний. В течение года организуются семинары, конференции, открытые внеклассные мероприятия, дела; члены объединения встречаются со своими коллегами из других школ, вместе со всеми педагогами школы участвуют в дискуссиях по проблемам воспитания.

Примерная структура плана МО:

- 1) задачи;
- 2) заседания;
- 3) открытые мероприятия;
- 4) разработка методических материалов;
- 5) семинары;
- 6) работа проблемных групп;
- 7) изучение и пропаганда опыта классных руководителей;
- 8) стимулирование работы классных руководителей.

С учетом плана работы МО классные руководители составляют план собственной деятельности по совершенствованию профессионализма. МО разрабатывает и проводит конкурсы классных руководителей, обсужда-

ет примерную тематику и формы классных часов, родительских собраний и др.

Таким образом, МО как координатор деятельности классных руководителей выполняет также методическую, стимулирующую и организующую функции.

В соответствии с задачами координации деятельности классных руководителей можно выделить важное направление в работе с ними – определение или разработку концепции деятельности классных руководителей школы. Для этого могут быть использованы различные современные концепции воспитания, прежде всего, региональная концепция воспитательной работы и деятельности классных руководителей. Несмотря на то, что имеется достаточно много концептуальных источников, очень важно их осмыслить, обсуждая и вырабатывая те положения, которые будут присвоены.

Вариант работы в этом направлении может быть следующий.

Педагогам предлагаются тексты с изложением различных концепций, которые они обсуждают по микрогруппам с учетом такой схемы:

- какие идеи, положения концепции привлекли ваше внимание и почему;
- какие из этих идей и как реализуются в вашей практике (привести примеры);
- какие идеи являются необходимыми в современных условиях, но пока не реализуются на практике, каковы причины этого;
- какие идеи необходимо взять в концепцию деятельности классных руководителей нашей школы и почему.

Материалы обсуждения каждой микрогруппы оформляются наглядно и доводятся до остальных коллег.

В результате коллективного обсуждения может быть собран банк идей, которые войдут в концепцию деятельности классных руководителей школы и станут педагогическим целевым ориентиром в их работе с детьми.

Для формирования современного педагогического мышления, непротиворечивых взглядов на воспитательный процесс важно коллективно разработать в школе концепцию воспитательной работы классного руководителя, на основе которой каждый определит цели и задачи своей деятельности, главные функции, принципы и направления работы,

формы взаимодействия с участниками педагогического процесса.

Также целесообразно разрабатывать коллективно и другие документы и методические рекомендации, адресованные классным руководителям, например:

- положение о деятельности классного руководителя в школе;
- способы стимулирования труда классного руководителя;
- мониторинг воспитательной работы классного руководителя;
- требования к плану классного руководителя и др.

Подготовка этих документов может осуществляться отдельными микрогруппами, и затем проект предлагается для коллективного обсуждения на МО классных руководителей или педсовете.

Такая работа не только позволяет работать у классных руководителей современную педагогическую позицию, но и развивает отношения между ними, обеспечивает их совместную творческую деятельность.

Координация деятельности педагогов направлена на определение единых подходов к организации воспитательной работы по основным вопросам их деятельности. В определенной мере решение данной проблемы осуществляется на педсовете.

Традиционно в работе каждого педагогического коллектива один из педсоветов посвящен проблемам воспитания. Важно, чтобы такой педсовет стал для классных руководителей коллективным творческим делом. Именно классные руководители принимают участие в определении темы педсовета, которая связана с решением основных воспитательных задач в школе, идеями концепции воспитания.

Успех педсовета как средства координации действий классных руководителей, действенность принимаемых на нем решений во многом зависят от его подготовки, которая предусматривает создание творческой обстановки в коллективе, формирование у классных руководителей заинтересованного отношения к обсуждению вопроса.

Подготовительная работа – это серия, комплекс взаимосвязанных действий и мероприятий, обеспечивающих участие каждого педагога в процессе поиска, осмысления, анализа. Только тогда, когда классные руководи-

тели включены в процесс подготовки, они будут психологически и практически готовы занять активную и сознательную позицию на педсовете, глубоко осознать обсуждаемую проблему и присвоить идеи, способы их реализации.

Подготовка тематического педсовета может включать ряд мероприятий:

1. Проведение семинара с педагогами, если обсуждаемая проблема является для них новой, не в полной мере изученной или есть конкретные вопросы, на которые педагоги хотели бы получить ответы, дополнительную информацию специалиста. На семинаре возможен обмен положительным опытом, что настраивает на заинтересованное обсуждение и решение проблемы.

2. Анализ решения обсуждаемой проблемы, предполагающий: анкетирование педагогов, учащихся, родителей; проведение и анализ открытых мероприятий в аспекте обсуждаемой проблемы; выявление положительного опыта, эффективных воспитательных средств, используемых педагогами школы для решения проблемы; определение вопросов для коллективного обсуждения.

3. Изучение опыта работы других школ по решению данной проблемы.

4. Организация работы временных проблемных групп, которые могут выполнять разные задачи: изучение опыта и его представление; изучение мнения коллег, учащихся, родителей и подготовка информации для педсовета; разработка системы мер по решению проблемы и доклад на педсовете о своей программе и т.д.

5. Подбор и подготовка руководителей групп, которые будут обеспечивать коллективность обсуждения проблемных вопросов, проведение перспективных идей через сознание классных руководителей и выработку решения.

6. Составление схем, таблиц, оформление наглядных средств, необходимых для представления результатов анализа проблемы, обработки информации в ходе подготовки и проведения педсовета.

7. Привлечение к подготовке и проведению педсовета родителей и учащихся, если обсуждаемая проблема затрагивает их интересы: их мнения зачастую бывают полезными, а идеи и предложения могут носить конструктивный характер. Опыт показывает, что

в ряде случаев участие родителей и школьников стимулирует активность педагогов, повышает их заинтересованность и ответственность при обсуждении вопросов.

Продумывая ход педагогического совета, следует иметь в виду, что основу его составляет обсуждение и принятие решения по обсуждаемому вопросу, поэтому важно предоставить возможность высказать свое мнение всем желающим.

Можно предложить общий вариант структуры педсовета, проверенный на практике.

Первая часть педсовета обеспечивает положительный настрой, заинтересованность участников в обсуждении проблемы. Главное – актуализировать проблему для педколлектива. Эта часть включает следующие моменты:

- а) вступительное слово ведущего о сущности проблемы;
- б) информация о состоянии проблемы с конкретными фактами, цифровыми данными, подтверждающими ее актуальность для школьного коллектива;
- в) выступления педагогов (возможно, также учащихся, родителей), которые показывают положительный опыт в решении проблемы, вскрывают трудности и недостатки.

Вторая часть предусматривает коллективную работу по группам. Задачи этого этапа педсовета – приобщить всех участников к обсуждению проблемы, сформировать общественное мнение о ее важности и определить основные пути решения. Для коллективного обсуждения предлагается три-четыре вопроса. По каждому из них все группы могут готовить и высказывать мнение. Иногда целесообразно распределение вопросов между группами, например, если ограничено время, а обсуждаемые вопросы требуют серьезной проработки.

Заключительная часть – это подготовка и обсуждение решения педсовета. Важно, чтобы решение было принято сознательно и каждое его положение было понято педагогами, поэтому основные идеи должны быть выработаны коллективно. В дальнейшем возможны их доработка и оформление. Создание проекта решения также может осуществляться по микрогруппам на этапе подготовки педсовета, а затем составляется общий вариант, который выносится на коллективное обсуж-

дение и утверждение педсоветом. Возможна разработка решения по группам и на педсовете. В этом случае целесообразно определить разделы решения. Каждый раздел прорабатывается микрогруппой, а затем выносится на обсуждение и утверждается педсоветом.

Таким образом, педсовет выполняет ряд функций, многие из которых связаны с координацией деятельности педагогов и, прежде всего, выработкой общих подходов к решению актуальных проблем.

Педсовет, проведенный в форме коллективного творческого дела, позволяет обеспечить субъектность позиции всех классных руководителей, а значит, способствует присвоению основных идей по обсуждаемой проблеме, выполняя функцию методической работы, стимулируя согласованность действий педагогов.

Организация методической работы педагогов по вопросам воспитания, естественно, является элементом целостной системы методической службы в школе, взаимодействует со всеми ее компонентами и может рассматриваться лишь во взаимосвязи с ними. Формы организации методической работы разнообразны; обычно их объединяют в три группы: фронтальные, групповые и индивидуальные.

Систематизации методической работы, сплочения коллектива МО и координации действий педагогов способствует организация деятельности классных руководителей по разработке единой методической темы. Работа над ней стимулирует педагогов к творчеству, исследовательской деятельности, способствует созданию условий для формирования передового педагогического опыта.

Атмосферу творчества, постоянного развития классных руководителей создает коллективная исследовательская деятельность, тему и организацию которой также необходимо согласовывать. Это будет объединять педагогов и в то же время позволит каждому получить конкретный результат, оформленный, например, в виде научно-методической разработки для аттестации классного руководителя или коллективного сборника трудов.

Среди фронтальных форм, в которых участвуют все педагоги школы, наиболее типичными являются психолого-педагогические семинары. Чаще всего тематика таких семи-

наров связана с разработкой единой методической темы школы и рассчитана на год или несколько лет. Кроме лекций, читаемых специалистами, на семинарах организуются дискуссии, обсуждаются новинки психолого-педагогической литературы, организуются встречи с опытными педагогами, проводятся практикумы, мастер-классы. Подчеркнем, что методика проведения таких семинаров должна предполагать активность классных руководителей. Целесообразно включать их в процесс подготовки проведения семинаров и практикумов в качестве организаторов.

Другими формами фронтальной методической работы, организуемыми в школах, являются педагогические чтения и научно-практические конференции, которые становятся своеобразной формой подведения итогов работы школы за определенный период, пропаганды передового педагогического опыта. Педчтения нередко приурочиваются к юбилеям великих педагогов и посвящаются изучению их наследия; на научно-практических конференциях обязательно проходит обмен опытом работы учителей и воспитателей.

В школах также используют такие формы фронтальной методической работы, как методические недели, методические сборы (иногда выездные – на базе других образовательных учреждений, загородных лагерей), творческие отчеты. Все эти формы призваны не только повысить квалификацию педагогов, но и стимулировать их активность в работе по самообразованию.

Одной из форм методической работы, способствующей координации деятельности педагогов, являются проблемные группы. Причиной создания таких групп может быть интерес некоторых педагогов к какой-либо проблеме, идее, которую классные руководители хотят разработать и реализовать в своей практической деятельности, а результаты поиска предложить на обсуждение своих коллег.

Опыт работы проблемных групп был использован и проверен в различных школах и подтвердил свою эффективность.

Условно можно выделить ряд этапов в организации работы проблемных групп.

1) Определение (коллективный поиск) актуальных проблем, которые привлекают внимание классных руководителей, в ходе педсовета, при подведении итогов учебного года и анализе воспитательной работы.

2) Формирование проблемных групп, которое может осуществляться разными способами:

а) на стенде вывешивается список проблем, выявленных в ходе коллективного обсуждения, и классным руководителям предлагается зафиксировать свою фамилию на листе, в котором указана одна из проблем;

б) руководство школы или педсовет определяют руководителей проблемных групп, которые сами формируют эти группы;

в) на педсовете или МО классных руководителей определяются проблемы, и педагогам сразу предлагается объединиться в группы в соответствии с обозначенными проблемами, а затем выбрать руководителя микрогруппы.

3) Планирование работы проблемных групп, которое может включать следующие действия:

а) предварительная подготовка администрацией школы заявки, предложений в адрес проблемных групп;

б) подготовка руководителей проблемных групп к планированию, определение совместно с ними схемы, плана, возможной структуры деятельности проблемных групп;

в) коллективное планирование работы в группах (см. Табл. 1);

г) распределение обязанностей по выполнению плана (важно конкретно обозначить роль, задачу каждого классного руководителя, форму его участия в разработке проблемы);

Таблица 1.

Примерная структура плана работы проблемной группы

№	Вопросы для изучения	Оформление методических материалов	Открытые мероприятия	Формы подведения итогов
	Вопросы и ответственный за подготовку каждого вопроса	Какие разработки и кем будут представлены	Тема, форма, дата и кто проводит	Выступление на конференции, творческий отчет, подготовка и проведение педсовета, семинара и др.

д) обеспечение согласованности планов работы проблемных групп и включение мероприятий в план методической работы школы.

4) Организация работы проблемных групп.

Администрация включает в график работы школы сборы проблемных групп, например, в определенный день месяца или в каникулы. Кроме того, целесообразно обозначить, какие проблемные группы отвечают за проведение общешкольных мероприятий: семинаров, педсоветов, совещаний и др. В этом случае проблемная группа может проявить себя, стать организатором методической или организационной работы в школе.

5) Представление результатов работы групп.

Руководство школы предусматривает ежегодное подведение итогов работы каждой группы, которое может осуществляться в разных формах: творческий отчет перед коллегами в школе или районе в форме презентаций научно-методических разработок, коллективных сборников трудов, демонстрации методических приемов и средств; в форме проведения научно-практической конференции, научно-методической выставки и др.

6) Оценка работы групп и каждого ее участника.

После подведения итогов группе важно самой проанализировать собственную деятельность и деятельность других групп, оценив их вклад в совершенствование воспитательной работы школы, качество представленных материалов, а также выделить особо активных участников деятельности в каждой группе, которых целесообразно поощрить.

Набор проблемных групп, их состав может сохраняться или обновляться по мере необходимости. Этот вопрос согласуется в конце учебного года при подведении итогов работы групп.

Могут создаваться и временные проблемные группы для решения конкретных вопросов. План действий такой группы следующий: изучение состояния проблемы, ее анализ, разработка модели решения проблемы, составление плана действий. Временные группы создаются при подготовке педсоветов или при разработке отдельных направлений,

разделов образовательных и воспитательных программ.

Работа классного руководителя в проблемной группе – дело добровольное. Однако руководство школы должно быть заинтересовано в их создании, так как через проблемные группы решается комплекс не только методических, но и многих других задач: формирование активности педагогов, развитие самоуправления в педагогическом коллективе, привлечение классных руководителей к управленческой деятельности, стимулирование их творчества, самореализации, проявление индивидуальности каждого педагога. Ценно то, что сами классные руководители становятся пропагандистами педагогических идей, получая от этого профессиональное и личное удовлетворение, самосовершенствуюсь и развиваясь.

Одним из необходимых средств, стимулирующих деятельность классных руководителей, является контроль, который не должен выглядеть как самоцель. Но тем не менее, именно контроль, желательно в скрытой или неявной форме, позволяет решать многие задачи координации деятельности классных руководителей.

В процессе контроля уточняются, дополняются требования к воспитательной работе, принимаются решения и рекомендации по совершенствованию профессиональной деятельности.

Повышению эффективности контроля способствует соблюдение ряда условий:

- целенаправленность, плановость, систематичность, своевременность и оперативность контроля;
- точность, объективность и всесторонний характер информации о состоянии дел, глубина и обоснованность выводов, рекомендаций по контролируемым вопросам;
- охват контролем всех объектов воспитательной деятельности;
- соответствие предъявляемых требований к воспитательной работе в школе современному уровню педагогической науки;
- использование различных форм и методов контроля;
- действенность принимаемых мер по результатам контроля и распространение положительного опыта;

- высокая педагогическая культура, подготовленность, компетентность проверяющих;
- рациональное распределение обязанностей по контролю между членами администрации;
- выработка единых требований, согласованность действий лиц, осуществляющих контроль.

В современных условиях важно обеспечить демократизацию контроля за деятельностью классных руководителей, которая предполагает, прежде всего, опору на положительные стороны и достижения в деятельности классного руководителя. Например, посещая воспитательное мероприятие, проверяющий старается отметить интересные находки, оригинальные моменты, делая их достоянием других членов коллектива. Так, заместитель директора по воспитательной работе после посещения какого-либо мероприятия наглядно информирует коллег об удачных воспитательных приемах и средствах, используемых классным руководителем. Это всегда побуждает педагогов к дальнейшему творчеству, вызывает доверие, доброжелательный настрой к проверяющим. На недостатках, упущениях в некоторых ситуациях, может быть, и не стоит заострять внимание. Говорить о них следует в тактичной форме, как бы советуясь с организатором деятельности. Лучше всего наводящими вопросами подвести педагога к пониманию собственных недоработок, вместе с классным руководителем обсудить пути совершенствования деятельности и преодоления просчетов в работе.

Руководителю и организатору воспитательной работы контроль за деятельностью классных руководителей целесообразно представлять как способ пропаганды положительного опыта, интересных педагогических приемов или оказания методической помощи.

Следующий путь демократизации контроля – усиление его методической функции. Контролирующий прежде всего заботится о том, чтобы предупредить возможные ошибки в деятельности педагога. С этой целью он заранее просматривает план работы педагога по контролируемому вопросу, советует, помогает в подготовке.

Важный путь демократизации – привлечение к контролю самих классных руководителей. Это, с одной стороны, формирует

чувство ответственности у членов коллектива за состояние воспитательной работы, требовательность к ее качеству, а с другой стороны, создает наиболее благоприятные условия для изучения и внедрения лучшего опыта.

Условие эффективности контроля, путь его демократизации и гуманизации – это дифференцированный и индивидуальный подход, учитывающий специфические особенности и индивидуальные качества контролируемых. Способы, формы контроля выбираются с учетом индивидуальных особенностей педагогов, условий деятельности, опыта работы. Целесообразно выделить условно ряд групп по различным признакам, чтобы осуществлять дифференцированно контроль. Например, начинающие, опытные, высококвалифицированные в области воспитательной работы специалисты, добросовестно работающие педагоги нуждаются в контроле как способе стимулирования их деятельности. Некоторые педагоги по решению коллектива могут работать на доверии. Они не уstraняются от контроля, а организуют методическую помощь коллегам, участвуют в проверках, в организации контроля, что также повышает их ответственность и требовательность к себе.

Демократизация контроля предполагает расширение взаимоконтроля и самоконтроля. Этот процесс требует регулирования и методической помощи: знакомства с методикой взаимоконтроля и самоконтроля, вооружения педагогов различными схемами, позволяющими осуществлять самоанализ своей деятельности и работы коллег.

Подлинно демократический контроль предусматривает участие всех членов коллектива в его планировании, то есть в определении объектов, содержания, видов контроля, контролирующих и контролируемых.

Один из проблемных вопросов в педагогической теории и практике управления воспитательной работой: «Что контролировать?». Существуют два подхода к определению основных направлений контроля: контроль за организацией и результатами воспитательной работы. Оба подхода не исключают, а дополняют друг друга. В естественном воспитательном процессе, например, присутствуя на классном собрании, мы можем одновременно видеть и изучать как состояние ор-

ганизации воспитательной работы, так и в определенной мере ее результат.

Существуют разные точки зрения на определение содержания контроля за деятельностью классного руководителя. В зависимости от целей и задач контроль может включать разные вопросы, но в любом случае существенное значение имеют два момента: уровень педагогического мастерства классного руководителя, развитие учащихся и детского коллектива. Для всестороннего изучения деятельности классного руководителя можно предложить следующие критерии:

- наличие системы воспитательной работы, обеспечивающей развитие учащихся, целенаправленность воспитательной деятельности классного руководителя;
- целесообразность и обоснованность планируемой работы;
- систематичность, всесторонность, объективность и действенность изучения учащихся и коллектива;
- работа по организации, сплочению и развитию коллектива: выдвижение общей перспективы перед учащимися, включение детей в общественную и личностно значимую совместную деятельность, создание традиций, стимулирование творчества учащихся;
- работа по повышению качества знаний учащихся и воспитанию ответственного отношения к учению, развитию познавательных интересов;
- руководство развитием самостоятельных начал в коллективе: приобщение школьников к коллективному планированию, коллективному анализу итогов работы, развитие самостоятельности и инициативы учащихся в организации дел, работа с ученическим активом;
- индивидуальная работа с учащимися, создание условий для раскрытия возможностей каждого;
- правильность позиции по отношению к детским организациям и объединениям;
- взаимодействие с учителями, работающими с данным коллективом, обеспечение единства требований и действий со стороны всех педагогов;
- взаимодействие с родителями, воспитательными учреждениями;

- педагогическая и психологическая грамотность учителя, владение методикой воспитательной работы;
- этика, характер взаимоотношений с учащимися и родителями;
- ведение документации.

Разнообразие содержания видов и методов контроля за воспитательной работой классных руководителей требует четкого планирования, тщательно продуманного плана-графика внутришкольного контроля. Естественно, что глубокий и объективный контроль за всеми участниками и направлениями работы осуществлять невозможно и нецелесообразно. В основу отбора объектов контроля, прежде всего, должны быть положены задачи методической работы. Руководство школы также учитывает:

- современные требования, предъявляемые к содержанию и организации воспитательной работы;
- анализ состояния воспитательной работы по итогам учебного года: основных достижений, недостатков, перспектив по различным направлениям деятельности классных руководителей;
- главные проблемы, над которыми работает педагогический коллектив;
- опыт работы классных руководителей, уровень их подготовленности к воспитательной работе;
- план аттестации учителей.

Полезно включить в процесс планирования контроля всех педагогов, что в дальнейшем определит их заинтересованное отношение к контролю. Так, на заседании МО классных руководителей педагоги могут обсудить следующие вопросы:

- какие участки воспитательной работы администрации необходимо взять под контроль в первую очередь;
- какие вопросы могли бы контролировать сами педагоги.

Каждый педагог отвечает письменно на вопросы: что необходимо проконтролировать с целью оказания методической помощи, с одной стороны, и с целью изучения и обобщения опыта работы, с другой.

Подчеркнем еще раз, что контроль – это не самоцель, а педагогическое средство, побуждающее учителей и учащихся к самосовершенствованию, поиску, своевременному выявлению актуальных проблем и способов

их решения. В процессе контроля выявляются достижения и проблемы конкретного педагога, а также типичные трудности, недостатки, которые можно учесть при организации методической работы.

Одно из направлений координационной деятельности – создание условий для проявления и развития творчества каждого педагога. Этому способствуют многие из вышеизложенных средств. В то же время можно их дополнить некоторыми специальными стимулирующими средствами. Прежде всего, это изучение, обобщение и пропаганда передового педагогического опыта. Почти у каждого классного руководителя есть оригинальные наработки, которые могут быть полезны другим; при этом педагог будет удовлетворен их востребованностью и пользой.

Методами изучения передового опыта классных руководителей являются: посещение классных часов, воспитательных мероприятий; изучение документации; беседы с классным руководителем, учащимися, родителями.

Эффективными средствами изучения и распространения опыта являются выступления на МО, конференции, педсоветах; проведение мастер-класса; публикации в журналах; издание брошюр, книг, сборников, обобщающих опыт классных руководителей. Для пропаганды опыта можно подготовить компьютерные презентации, видеозаписи, удобные для использования. Действенная форма распространения передового опыта – проведение открытых внеклассных мероприятий.

Может быть создана школа передового опыта – стажерская площадка на базе работы педагога-мастера – которая будет востребована на внутришкольном и межшкольном уровне.

Полезна организация творческих отчетов классных руководителей. Их можно использовать как одну из эффективных форм распространения передового опыта. Очень важно при этом, чтобы достижения классного руководителя представили учащиеся и родители в любой творческой форме.

Изучение, распространение и внедрение передового опыта является эффективным

средством стимулирования самообразования классных руководителей, повышения их профессионализма, освоения передовых идей и современных технологий воспитания.

Для каждого классного руководителя важно определить перспективы профессионального роста, программу самосовершенствования и форму его подтверждения. Эффективным средством для этого может быть аттестация на более высокую квалификационную категорию, защита магистерской или кандидатской диссертации, издание статей и книг, обобщающих опыт классного руководителя.

Целесообразно проведение различных конкурсов среди классных руководителей:

- самый «классный» классный;
- на лучшую методическую разработку;
- на лучший план классного руководителя и др.

Может проводиться защита концепций деятельности классных руководителей, творческие отчеты по проблемам.

Формой признания достижений классного руководителя может быть присвоение званий «Методист», «Наставник», «Экспериментатор» и другие, по отдельным вопросам воспитания или в целом по работе в качестве классного руководителя. Внимание к положительным достижениям, опыту педагогов способствует формированию ценностных ориентиров в работе с детьми, общих взглядов на процесс воспитания в школе, стимулирует профессиональный рост классных руководителей.

Таким образом, координация деятельности классных руководителей – многоаспектный процесс, который предусматривает решение комплекса научно-методических и организационных задач, проведение работы по различным направлениям, сочетания различных форм взаимодействия (коллективных, групповых, индивидуальных) администрации с педагогами. Важнейшим условием при этом является проектирование и построение целенаправленной творческой, исследовательской деятельности как коллектива педагогов-воспитателей, так и каждого классного руководителя.