



Методическая служба

СИСТЕМНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ



С. А. ФАДЕЕВА,
доктор педагогических наук,
заведующая кафедрой теории
и практики воспитания ГОУ ДПО НИРО



Г. Н. ДОЖДИКОВА,
старший преподаватель кафедры
теории и практики воспитания
ГОУ ДПО НИРО

Статья посвящена актуальной проблеме профессиональной компетентности классных руководителей общеобразовательных учреждений. Представлена модель организации методической поддержки классного руководителя, которая базируется на многоуровневой системе преемственности образовательных структур, осуществляющих данный вид работы на региональном, местном (муниципальном) и внутришкольном уровнях. Авторы статьи уделяют особое внимание режиму развития методической поддержки классных руководителей в условиях изменения ценностного аспекта отношений в педагогическом коллективе.

Ключевые слова: *методическое объединение, команда педагогов класса, педагогическая позиция, системная организация методической поддержки*

В результате реформирования образования за последние десятилетия изменилась парадигма воспитания детей и молодежи. В новой экономической и социокультурной ситуации органы управления образованием, методические службы, педагогические коллективы общеобразовательных учреждений направляют свои усилия на сохранение

единства и целостности системы воспитания, опираясь на традиции и проверенный временем педагогический опыт организации воспитательной работы. Важнейшее значение в решении современных задач воспитания имеет профессиональная компетентность классных руководителей общеобразовательных учреждений.

В методических рекомендациях Министерства образования и науки РФ от 3 февраля 2006 года «Об осуществлении функций классного руководителя педагогическими работниками государственных образовательных учреждений РФ» содержится перечень функций, форм, методов работы, на основе которого классный руководитель проектирует свои действия по обновлению содержания воспитания в ученическом коллективе, разрабатывает методики и формирует принципы созидательного отношения к каждому ребенку. Однако нередко вопросы классных руководителей о том, как организовать работу над конкретной воспитательной проблемой, выбрать методическую тему, спроектировать авторскую технологию, оценить ее, как эффективно управлять самообразованием, остаются без внимания.

С. В. Кульневич называет три основных причины недостаточно высокого уровня методической работы в школах. Первая кроется в стремлении педагога овладеть частными методиками, что понимается им как методическая культура в целом. Это стремление преобладает над необходимостью овладевать педагогической культурой, то есть ценностным отношением к ученикам и знаниям, тогда как методическая культура является только технической частью культуры педагогической.

Необходимо преобразовывать консервативные формы помощи классным руководителям в пространство педагогического творчества, что возможно лишь при наличии системной организации методической поддержки в школе и за ее пределами.

Вторая причина заключается в отсутствии у педагога глубоких знаний о современных смыслах образования. Информационная культура, которая является одной из целей работы методических объединений, формируется на

основе приоритета лишь количества информации о новейших технологиях.

Третья причина, по мнению С. В. Кульневича, состоит в том, что в работе ру-

ководителей методических служб школы сохраняются признаки внешней централизации. Это проявляется в инструктивном вмешательстве в управление методической работой, увеличении объема отчетной документации и директив по ее оформлению, понимании помощи и поддержки учителям как усиления требований (зачастую без должного понимания их смысла), подмене разъяснений указаниями и т. д.

Между тем хороший классный руководитель — это в первую очередь грамотный методист, поэтому необходимо преобразовывать консервативные формы помощи классным руководителям в пространство педагогического творчества, что возможно лишь при наличии системной организации методической поддержки в школе и за ее пределами.

Педагогическое творчество С. В. Кульневич называет основанием для развития инновационной деятельности в рамках методического объединения. В целом творчество чаще определяется как конструктивная деятельность по созданию нового материального или духовного продукта.

В воспитании педагогическое творчество характеризуется «созданием условий для самоорганизации культурных смыслов и образцов поведения в процессе совместного поиска смыслообразующих основ жизни» [5].

Методическая работа в ОУ — составная часть профессионально-педагогической (управленческой) деятельности, в рамках которой создаются теоретические продукты, обеспечивающие педагогические или управленческие действия. Методическая работа строится согласно следующим принципам:

✓ *научности*, в соответствии с которым разработки классных руководителей должны иметь глубокую методологическую основу;

✓ *гуманитаризации*, по которому основной содержания образования являются

ся человек, педагог, развитие его способностей, умений, ценностных отношений к окружающему миру;

✓ *системности*, предусматривающим необходимость планирования и реализации всех этапов научной и практической разработки проблемы (диагностика и проблемный анализ качества воспитательного процесса → осмысление теоретических основ воспитательной проблемы → разработка методического инструментария ее решения → внедрение его в воспитательную практику → подготовка методологических рекомендаций → презентация);

✓ *актуальности и востребованности*, то есть направленности на профессионально значимые проблемы содержания и организации воспитательной работы и т. д.;

✓ *культуросообразности*, предполагающим разработку содержания, соответствующего достижениям и требованиям научной и профессиональной, общечеловеческой культуры.

В научных дискуссиях последних десятилетий все настойчивее звучит мысль: человекоориентированные науки и практики должны строиться в первую очередь на аксиологических (ценностных) основаниях. Если мы хотим, чтобы наша педагогика была подлинно гуманистической, необходимо понимать и помнить: в такой педагогике ценности определяют цели, а не наоборот.

В этой связи учителю явно недостаточно просто выполнять свои профессиональные функции — необходима определенная позиция педагога, представляющая собой единство сознания и деятельности человека, где деятельность выступает одним из способов реализации его базовых ценностей.

Педагогическая позиция, по словам В. И. Слободчикова, уникальна, так как является одновременно и педагогически-личностной (выявляется во всякой встрече взрослого и ребенка), и педагогически-профессиональной (выявляется при

создании условий достижения профессиональных, педагогических целей).

В личностно-профессиональной позиции педагога можно выделить, по крайней мере, две субпозиции: учителя и воспитателя. В интересующей нас позиции воспитателя педагог работает с условиями развития ребенка как личности, тогда как в позиции учителя педагог встречается с ребенком, главным образом, как с субъектом учебной деятельности.

Личностно-профессиональная позиция педагога как воспитателя — это способ реализации педагогом собственных базовых ценностей при создании условий для развития личности ребенка. Гуманистический характер данной позиции определяется тем, насколько ценности гуманизма являются базовыми для педагога и в какой степени адекватны ценностям избираемые им формы, методы и средства воспитательной деятельности.

А. И. Григорьева считает полисубъектность главной характеристикой позиции педагога-воспитателя, который является:

✓ субъектом воспитательного влияния во взаимодействии с ребенком и детским сообществом школы;

✓ субъектом личностного и профессионального развития себя как воспитателя;

✓ субъектом формирования и развития педагогического коллектива как коллектива воспитателей;

✓ субъектом взаимодействия с семьей, представителями социума, социальными институтами.

Формирование профессиональной позиции педагога как воспитателя зависит от его готовности и способности к самовоспитанию.

Управление системой методической работы классных руководителей требует обращения к потенциалу самоорганиза-

Если мы хотим, чтобы наша педагогика была подлинно гуманистической, необходимо понимать и помнить: в такой педагогике ценности определяют цели, а не наоборот.

ции, для чего в изучаемый методический материал следует вносить основания для проявления критического отношения, рефлексии. У педагогов появляется возможность личностного и профессионального саморазвития, которое будет влиять на саморазвитие воспитанников. Основой организации методической поддержки классного руководителя являются постепенное становление и развитие профессиональной позиции педагога как воспитателя.

Предполагаемая модель организации методической поддержки классного руководителя базируется на многоуровневой системе преемственности образовательных структур, осуществляющих данный вид работы на внутришкольном, местном (муниципальном) и региональном уровнях. На каждом уровне определяются, конкретизируются и реализуются цели, решаются соответствующие задачи и формируется ресурсное обеспечение методической поддержки воспитательной деятельности классного руководителя.

Начальный уровень описываемой модели представлен образовательным учреждением, где воспитательные функции

Начальный уровень модели организации методической поддержки представлен образовательным учреждением, где воспитательные функции выполняют все педагогические работники, а ключевая роль в воспитании учащихся принадлежит педагогу, на которого возложены функции классного руководителя.

выполняют все педагогические работники, а ключевая роль в воспитании учащихся принадлежит педагогу, на которого возложены функции классного руководителя. В настоящее время в образовательных учреждениях действует более двадцати видов различных

профессиональных объединений педагогов, которые подробно рассмотрены в работах М. М. Поташника.

Традиционной формой оперативного повышения квалификации педагогов как воспитателей являются школьные методические объединения. Методическое объединение классных руководителей — это структурное подразделение внутришколь-

ной системы управления воспитательным процессом, координирующее научно-методическую и организационную работу классных руководителей. Оно выполняет несколько функций.

Аналитико-прогностическая функция выражается в осуществлении анализа качества воспитательных услуг, разработке методик (техник) и инструментария выявления результативности и прогнозирования услуг, а также их дальнейшего сопровождения по направлениям воспитательной работы:

✓ состояние воспитания в процессе обучения;

✓ создание дополнительного пространства для самореализации личности во внеурочное время;

✓ научно-методическое обеспечение воспитательного процесса;

✓ участие в организации и проведении аттестации педагогов;

✓ формирование воспитательной системы общеобразовательного учреждения;

✓ организация социально-профилактической работы;

✓ вынесение на рассмотрение администрацией школы инициатив по выбору приоритетных направлений развития воспитательной системы ОУ;

✓ мониторинг уровня воспитанности учащихся.

Организационно-координирующая функция предполагает планирование и организацию работы МО классных руководителей, воспитателей групп продленного дня:

✓ разработку и утверждение планов воспитательной работы, циклограмм (повременного графика) деятельности педагогов, программ индивидуального развития;

✓ разработку методического сопровождения воспитательного процесса;

✓ вынесение на рассмотрение администрацией школы вопросов по распределению классного руководства между учителями ОУ;

✓ определение и утверждение тематики деятельности творческих групп классных руководителей;

✓ координацию воспитательной деятельности классных руководителей и организацию их взаимодействия.

Информационная функция заключается в информировании педагогических работников образовательного учреждения:

✓ о нормативном сопровождении деятельности классного руководителя;

✓ о методическом сопровождении деятельности классного руководителя;

✓ о передовом педагогическом опыте в сфере воспитания;

✓ о проведении внеурочных школьных и внешкольных мероприятий и участии в них.

Методическая функция предусматривает создание организационно-педагогических условий совершенствования профессиональной компетентности членов МО:

✓ создание условий для непрерывного образования педагогов;

✓ оказание адресной методической помощи (групповые и индивидуальные консультации, наставничество, стажерская практика);

✓ организацию методических выставок по проблемам воспитания;

✓ разработку методических рекомендаций по приоритетным направлениям деятельности;

✓ подготовку творческих отчетов, мастер-классов, педагогических марафонов, педагогических чтений, семинаров, научно-практических конференций;

✓ координацию работы методического объединения с вышестоящими муниципальными методическими службами.

План работы методического объединения составляется на основе плана работы МОУ, рекомендаций вышестоящих органов управления образованием и утверждается директором школы. Управление работой осуществляет утвержденный директором школы председатель (замес-

титель директора по воспитательной работе, педагог-организатор, старший воспитатель, опытный классный руководитель) совместно с научно-методическим, методическим советом школы. Методических объединений в школе может быть несколько, если она имеет большое количество классов.

Методическое объединение может быть организовано также на базе муниципальных органов управления образованием, которые представляют собой следующий уровень организации методической поддержки классных руководителей. Обобщение передового педагогического опыта специалистов сферы воспитания позволяет констатировать положительные тенденции в деятельности классных руководителей ОУ районов области:

✓ воспитание учеников все чаще рассматривается как целевой ориентир всего образовательного процесса школы;

✓ большая роль отводится развитию детского самоуправления, проявлению детских общественных инициатив;

✓ особое внимание уделяется формированию ценностных отношений в ученической среде, созданию в классе положительного психологического климата;

✓ приоритетным направлением своей деятельности многие педагоги называют проведение индивидуальной работы с воспитанниками, затрагивающей основы физического и психического развития каждого ребенка;

✓ все больше классных руководителей проявляет интерес к процессу становления и развития класса как воспитательной системы.

В ходе курсовой подготовки специалистов сферы воспитания преподавателями кафедры теории и практики воспитания ГОУ ДПО НИРО было проведено исследование эффективности организации методической поддержки классных руко-

Приоритетным направлением своей деятельности многие педагоги называют проведение индивидуальной работы с воспитанниками, затрагивающей основы физического и психического развития каждого ребенка.

водителей в городах и районах области, на основе которого определены приоритеты работы методических служб в данном направлении:

✓ правовая информированность педагогических и руководящих кадров в вопросах организации деятельности классного руководителя;

✓ создание института классного руководства, определение роли классного руководителя в социальном воспитательном пространстве, системная организация деятельности классного руководителя на своей территории;

✓ создание системы профессионального роста классного руководителя (непрерывное повышение квалификации, обобщение и распространение передового педагогического опыта, проведение районных конкурсов на лучшего классного руководителя года, моральная и материальная поддержка классных руководителей, сомневающихся в принятии инновационных подходов и пр.);

✓ разработка портфолио классного руководителя, стандартизация необходимой

документации (наблюдается отсутствие анализа воспитательных мероприятий МО классных руководителей, недостаточное знание устава ОУ, недостаточное внимание к дневнику и пр.);

✓ обеспечение благоприятных условий раз-

вития воспитательных систем классов в ОУ;

✓ качество овладения современными технологиями воспитания (осуществление коллективных творческих дел не только с целью организации детей, но и для формирования отношений в детской среде) и диагностиками результативности воспитательного процесса;

✓ высокая степень координации всех субъектов воспитания в ОУ: межпрофессиональное взаимодействие классного руководителя с социальным педагогом, пе-

дагогом-психологом, библиотекарем и пр., качественное взаимодействие с ДОО (наблюдается отсутствие информированности классных руководителей о деятельности детских общественных организаций и объединений на уровнях ОУ и района);

✓ создание методического информационного фонда (банка данных) по направлениям деятельности классных руководителей на своей территории;

✓ проведение кадровой политики посредством проработанной системы аттестации педагогов как воспитателей, прогнозирование и анализ кадрового обеспечения (деятельность института наставничества, школ молодых классных руководителей и пр.);

✓ повышение квалификации специалистов методических служб районов по теме «Деятельность классных руководителей ОУ в рамках реализации ПНПО».

Внешний уровень модели организации методической поддержки классного руководителя — областной — характеризуется выходом на научные профессиональные сообщества, организацией исследовательской работы и открытием экспериментальных площадок по актуальным проблемам деятельности института классных руководителей.

В течение ряда лет на кафедре теории и практики воспитания ГОУ ДПО НИРО осуществляется повышение квалификации классных руководителей образовательных учреждений города и области. Разработана образовательная программа «Специфика деятельности классного руководителя в современных условиях», определяющая содержательное, организационное и методическое обеспечение учебного курса, целями которого являются:

✓ освоение ведущих направлений деятельности классного руководителя в контексте решения актуальных задач воспитания детей посредством повышения педагогической культуры классного руководителя;

Внешний уровень модели организации методической поддержки классного руководителя — областной — характеризуется открытием экспериментальных площадок по актуальным проблемам деятельности института классных руководителей.

✓ формирование системных умений самостоятельной организации деятельности в сфере воспитания личности;

✓ развитие профессионально и лично значимых качеств, адекватных задачам воспитания детей и подростков;

✓ совершенствование индивидуально-стиля профессиональной деятельности на основе полученных знаний, умений, навыков.

На кафедре теории и практики воспитания проводятся научно-практические семинары для председателей методических объединений классных руководителей с привлечением ученых, занимающихся проблемами воспитания.

При обучении на предметных кафедрах классные руководители осваивают связанные с решением задач воспитания учащихся отдельные тематические учебные модули: «Взаимодействие классного руководителя ОУ с семьей», «Профилактика асоциальных проявлений в ученической среде», «Моделирование классной воспитательной системы», «Формирование и развитие ученического коллектива», «Новые подходы в воспитании детей и молодежи» и многие другие.

Развитие методической поддержки классных руководителей возможно лишь при изменении ценностной окраски отношений в педагогическом коллективе. Способствовать этому может команда педагогов класса.

Взаимодействие учителей-предметников и классного руководителя позволяет не только обеспечить единство педагогических взглядов и подходов к решению конкретных проблем классного сообщества, но и актуализировать в сознании учителей вопросы их собственной воспитательной деятельности, помочь классному руководителю освободиться от стереотипов «воспитательной работы» и «мероприятийного воспитания».

По мнению Д. В. Григорьева, сотрудника научного центра современных проблем воспитания ИТОП РАО, потенциал

команды педагогов класса складывается из следующих составляющих:

✓ согласия педагогов относительно значения воспитания и его места в структуре педагогической деятельности; целей, ценностей, содержания воспитания в современных условиях; принимаемых образов «идеального воспитанника» и «идеального воспитателя»; социально-психологического портрета всего класса и каждого учащегося в отдельности; использования тех или иных форм, методов и средств учебно-воспитательного процесса;

✓ характера и уровня развития профессиональных отношений членов педагогической команды класса, складывающихся в процессе партнерского взаимодействия при решении проблем воспитания и обучения; профессионального самообразования и саморазвития; формирования и реализации корпоративной системы прав и обязанностей, поощрений и санкций;

✓ характера и уровня развития межличностных отношений педагогов;

✓ способности классного руководителя занять лидерскую позицию в педагогической команде.

Формирование команды педагогов класса предполагает, с одной стороны, открытость для школьного сообщества сложившихся классных педагогических команд, с другой — специальную подготовку классных руководителей, способных объединить педагогов своего класса.

Обучение школьных команд классных руководителей на базе образовательных учреждений городов и районов области представляется наиболее эффективной формой повышения квалификации данной категории специалистов (подобная курсовая подготовка по инициативе ИДЦ была организована в Кстово, Пильне,

Обучение школьных команд классных руководителей на базе образовательных учреждений городов и районов области представляется наиболее эффективной формой повышения квалификации данной категории специалистов.

Дзержинске, Ардатовском, Сергачском, Бутурлинском, Шахунском районах и т. д.).

Традиционная методическая работа предполагала повышение профессионального уровня учителя посредством получения им знаний о новых методиках, приемах, технологиях и умений применять их в своей деятельности. В настоящее время очевидна необходимость системной организации методической поддержки воспитательной деятельности классных руководителей на базе новых ценностей.

Основными элементами будущей системы могут быть:

✓ моделирование прогнозируемого состояния организации методической поддержки классных руководителей на всех уровнях;

✓ разработка единой критериальной базы и диагностического инструментария оценки результативности деятельности классных руководителей;

✓ комплексный анализ состояния воспитательной деятельности в условиях со-

временного образовательного учреждения и роли в ней классного руководителя;

✓ создание условий для реализации дифференцированного подхода к оплате труда классных руководителей;

✓ ресурсное обеспечение инновационных характеристик института классных руководителей в образовательных учреждениях Нижегородской области.

Новые ценности методической работы определяются на основе подготовки учителя как субъекта профессиональной деятельности. Такая переориентация методической работы обуславливает необходимость новых характеристик профессиональной деятельности классного руководителя — таких как профессиональная самоорганизация, педагогическое творчество, саморазвитие.

Когда мы говорим о методической поддержке деятельности классного руководителя, идея ценностного отношения к этой профессии на всех уровнях (школьном, районном, областном) должна рассматриваться как главная.

ЛИТЕРАТУРА

1. Воспитать человека / под ред. В. А. Березиной, О. И. Волжиной, И. А. Зимней. — М. : Вентана-Граф, 2005.
2. Григорьева, А. И. Педагог как профессиональный воспитатель: теория и технология поддержки профессионального развития педагогов школы / А. И. Григорьева. — Тула : ИПК и ППРОТО, 1999.
3. Классному руководителю о воспитательной системе класса : метод. пособие / под ред. Е. Н. Степанова. — М. : Педагогический поиск, 2000.
4. Колесник, В. А. Положение о классном руководителе и МО классных руководителей / В. А. Колесник // Классный руководитель. — 2004. — № 4. — С. 40—45.
5. Кульневич, С. В. Организация и содержание методической работы / С. В. Кульневич, В. И. Гончарова, Т. П. Лакоценина. — Ростов н/Д : Учитель, 2003.
6. Кульневич, С. В. Управление современной школой / С. В. Кульневич, В. И. Гончарова, Т. П. Лакоценина. — Вып. 3. Муниципальные методические службы. — Ростов н/Д : Учитель, 2003.
7. Макарова, Т. Н. Планирование и организация методической работы в школе / Т. Н. Макарова. — Ч. 2. — М. : Педагогический поиск, 2002.
8. Сергеева, В. П. Рабочая тетрадь классного руководителя / В. П. Сергеева. — М. : Педагогическое общество России, 2001.