



## ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ

**Б. Куприянов**

Классный руководитель:  
сдаваться нельзя!

**69 - 78**

**Н. Шомина**

Вот и стали мы на год взрослей!

**79 - 82**

## КЛАССНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ: СДАВАТЬСЯ НЕЛЬЗЯ!

**Б. КУПРИАНОВ**

*А я тем не менее считаю,  
что Карфаген должен быть разрушен.*  
Сципион Африканский

**П**осле введения вознаграждения за выполнение обязанностей классного руководителя прошло почти четыре года, и очередная кампания по поддержке воспитательной работы в школе сходит на нет. Постепенно забывается тема под названием «классное руководство».

Наивно было бы полагать, что Год учителя превратится в панацею, способную излечить значительную часть хронических заболеваний отечественного образования. А тут ещё и финансовый кризис... Главным заболеванием был объявлен низкий статус учителя, который стали лечить при помощи различного рода конкурсов и пиар-акций.

Постепенно значительная часть не только педагогического сообщества, но и общественное мнение склоняются к мысли о первостепенном значении воспитания в жизни общеобразовательной школы, всё больше и больше людей понимают, что самое важное КАК ребёнку в школе, особенно на начальной и основной ступенях общего образования.





Вот уже четыре года мы в Костромской области «ломаем копыта», изобретаем, разрабатываем, внедряем в практику те или иные устройства для усовершенствования воспитательной работы классного руководителя. Как идёт? Тяжело и не однозначно, впрочем, как и любая инновация.

### ИСПОВЕДЬ О МОНИТОРИНГЕ

*Во-первых, не достало вдохновения.  
Свобода опоздала, во-вторых.  
Потом раздоры местного значения  
коснулись территорий мировых.  
Язычество ушло громить казачество.  
Испортилось Бульварное кольцо.  
Прибавь сюда монгольское владычество.  
Учти борьбу количества и качества.  
Опять же, никуда без электричества.  
В итоге результаты налицо.*

М. Щербаков

Как и каждый изобретатель, мы относимся к нашему детищу достаточно любовно, кроме того, убеждён в его сущностной необходимости.

И всё же, что нам удалось сделать? В Костромской области, да и не только в ней, удалось распространить представления о нормах воспитательной работы классного руководителя. Мы далеки от эйфории, что вот теперь понятно, за что классный руководитель отвечает и в какой последовательности. Нет, к сожалению, по-прежнему в целом ряде регионов классный руководитель отчитывается и за профилактику абортот у несовершеннолетних, и за увеличение показателей духовно-нравственной воспитанности. Как говорится, «разруха в головах».

Очень бы хотелось верить в то, что мы внесли пусть маленький, но вклад в дело борьбы с этой самой разрухой. Вклад этот состоит в том, чтобы сформулировать такие нормы работы классного руководителя, где необходимая формализация сочеталась с основаниями для энтузиазма. Мы рассуждали так, что разработанные нормы классного руководства станут своего рода общественным договором между:

- администрацией школы и классным руководителем,
- родителями учащихся и классным руководителем,
- учителями-предметниками и классным руководителем.

Разработка программы мониторинга велась в тот период, когда введённое вознаграждение за выполнение обязанностей классного руководителя грозило принести вред воспитательной работе в школе. В этот момент показалось, что именно нормирование поможет и защитить педагога от административного произвола, когда сферы ответственности, обозначенные в программе мониторинга, будут необходимым минимумом. Мы надеялись, что нормы, изложенные в программе мониторинга, смогут стать своего рода нормативным щитом

[ 61 - 68 ]  
Исследования  
и эксперименты

70



для классного руководителя от необоснованных требований и претензий, и главное — ответственности за результаты школьного и семейного воспитания учащихся вверенного класса. Именно поэтому мы настаивали на отказе от измерения результатов воспитательной работы и отслеживании исключительного самого процесса решения воспитателем фиксированного набора педагогических и организационных задач. Обязанность по изучению изменений, происходящих с каждым воспитанником и коллективом, мы посчитали необходимым вменить самому классному руководителю. Более того, программа мониторинга предполагала оценивать то, как классный руководитель осуществляет это систематическое изучение.

В то же время первая публикация программы мониторинга вызвала обвинения в формализме, как писали авторы отзывов — «типичный чиновничий подход». Особенно яркими были отзывы во Всемирной сети, здесь отзывы были разные, даже разных было больше, чем хороших, вот один из характерных:

*Какая гадость, эта ваша заливная рыба... Какая гадость, эта «Мониторинг эффективности деятельности классного руководителя»... Кому она нужна? Какое прикладное значение она может иметь? Ещё один способ надзирать за нищим и издеваться над ним. Забывается, что всё зависит от личности классного руководителя, преподавателя, а всё остальное... Туфта ради туфты... Бросили нищему кость и обязывают за неё отчитаться... Туфу... Пропади они пропадом...*

Однако, несмотря на проклятия автора, мы не просто разработали программу мониторинга и обували её в податливые (особенно в условиях поддержки местного Департамента образования) общеобразовательные школы области, мы набрались окаянства и стали продвигать наши разработки в разных регионах страны (Псковская и Челябинская области, Ханты-Мансийский АО). И что же? И опять получили в свой адрес далеко не всегда восторженные отзывы практиков, особенно замов по воспитательной. Ругают нас за две вещи. Первая — за отсутствие новизны. Дело в том, что программа МОНИТОРИНГА оказалась всего-навсего тривиальной процедурой проверки планов и отчётов классных руководителей в начале и конце учебного года, которые замы по воспитательной делали и так без всяких мониторингов. Во-вторых, методическое описание не жёстко детализировано, а местами и несовершенно. На конференции в марте 2009 года критика в наш адрес прозвучала в отношении регламентации содержания плана воспитательной работы. По мнению уважаемой коллеги, наш подход загоняет классного руководителя в прокрустово ложе схемы. Весьма показательна реакция одного из замдиректоров по воспитательной работе школ — участниц эксперимента. Когда она услышала критику, она так изумилась: «Так что, это всё неправильно? Не надо так требовать план воспитательной работы?». В позиции противников любой формализации проявляется опасное либеральное заблуждение:

*«Самые хорошие классные руководители никак свою работу не планируют, ведь воспитание — это искусство, творящееся по ситуации. И планы, и отчёты представляют собой зло, только мешающее настоящей творческой воспитательной работе!»*





Внешне такая позиция кажется чрезвычайно позитивной — свобода классного руководителя от чиновничьего засилья. Опасность такой точки зрения состоит в том, что воспитательная работа позиционируется исключительно как креативная практика, требующая уникального воспитателя как по личным качествам, так и по уровню подготовки. Здесь либо наивное убеждение в том, что отказ от планов и отчётов сразу обеспечит классных руководителей необходимыми компетенциями, либо воспитание могут осуществлять только талантливые педагоги — единицы, их надо освободить.

Вернёмся к обсуждению результатов разработки и внедрения программы мониторинга классного руководителя.

Прежде всего, в Костромской области сформированы нормативные представления о деятельности классного руководителя, критериях эффективности и способах оценки. Отзвуки этих представлений замечаются при проведении конкурсов, при экспертизе документации общеобразовательных школ. Можно сказать, что в регионе подготовлено всё, чтобы периодический контроль в каждой школе проводился в соответствии с программой мониторинга. Не хватает одной мелочи — методические рекомендации по мониторингу необходимо официально одобрить Департаментом образования и науки.

Работа по разработке и внедрению программы мониторинга позволила сформулировать целый ряд идей о сущности классного руководителя в рамках ресурсного подхода. Здесь классный руководитель представлен как менеджер, управляющий ресурсами, выстраивающий продуктивные, хотя и достаточные сложные отношения с различными субъектами жизни классного и школьного коллективов:

- с учащимися (как с заказчиками, как непосредственными организаторами, как с носителями ресурсов для воспитания),
- с родителями (как с заказчиками, как непосредственными организаторами и участниками, как с носителями ресурсов для воспитания),
- с учителями-предметниками и администрацией школы, (как с заказчиками, как непосредственными организаторами и участниками, как с носителями ресурсов для воспитания),
- с представителями общественности, производственных коллективов, общественных организаций,
- с педагогами из других образовательных учреждений, работников учреждений здравоохранения, культуры, социальной защиты.

Целесообразную формализацию позволяет реализовать модель сфер ответственности классного руководителя, пользуясь созданной схемой, можно проводить переговоры по целеполаганию и планированию. В этом случае наименее прозрачная для всех процедура определения целевых ориентиров может стать объектом договорённостей — конвенций. Может, здесь и удастся постепенно включить в ответственной позиции по отношению к воспитанию в ученическом классе всех к этому причастных.

В ходе опытно-экспериментальной работы по программе мониторинга работы классного руководителя были разработаны методические рекомендации для классного руководителя (по годовому планированию и отчёту), для зам. директора школы по воспитательной работе (по проведению мониторинга).

[ 61 - 68 ]  
Исследования  
и эксперименты

72



## ОБЫКНОВЕННОЕ ЧУДО, РОЖДЁННОЕ МОНИТОРИНГОМ

*Во-первых, не хватило электричества.  
Третила не хватило, во-вторых.  
Потом века монгольского владычества  
блондинов превратили в вороных.  
А тут ещё разрозненные княжества,  
хронический во всём недопочин.  
Прибавь сюда моральное убожество.  
Подклей феноменальное невежество.  
Учти радикулит и скотоложество.  
И мало не покажется причин.*

М. Щербаков

И всё таки классное руководство — массовое явление, которое ничто иное, как выполнение особых обязанностей представителями массовой профессии — учителями. Именно поэтому педагогическое сообщество с большим интересом отнеслось к публикациям программ мониторинга. Следует поблагодарить редакцию журнала «Классный руководитель», в № 8 за 2007 год которого были опубликовано сразу несколько вариантов отслеживания и оценки работы педагога — воспитателя, работающего с ученическим классом. Думается, что так был создан ПРЕЦЕДЕНТ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ воспитательной работы в нашей стране. На всю страну был опубликован набор вариантов решения актуальной общественно-педагогической задачи. Был задан образец, когда практики читают варианты, обсуждают и выбирают наиболее адекватный своим представлениям о должном.

Не скрою, что кольнуло самолюбие следующий текст, размещённый на сайте МОУ Согорнская средняя общеобразовательная школа, Доволенский район, Новосибирская область:

*В феврале очередное заседание методического объединения было посвящено обсуждению темы «Диагностика и мониторинг процесса воспитания»... были изучены разные подходы к мониторингу результативности работы классного руководителя:*

*Куприянов Б.В. «Программа мониторинга деятельности классного руководителя» (г. Кострома).*

*Иванова Т.П. «Мониторинг результативности воспитательной деятельности классного руководителя» (г. Снежинск Челябинской области).*

*Золотухина И.В. «Диагностика качества воспитательной деятельности классного руководителя» (г. Йошкар-Ола).*

*При детальном обсуждении этих статей классные руководители пришли к единодушному решению, что для нашей школы приемлема программа мониторинга, предложенная И.В. Золотухиной.*

Во время дискуссий не всегда найдётся, что ответить, как сказал один из классиков, «самые грандиозные победы мы совершаем над воображаемым противником», поэтому, поразмыслив над упрёками, попытаемся сформулировать ответы — несколько позиций, которые были сформулированы в программе мониторинга и по-прежнему кажутся принципиальными.





Прежде всего, *оценивать работу классного руководителя следует* не по результатам, на которые оказывает определяющее влияние масса не зависящих от школьного педагога — воспитателя факторов (семья, социальное окружение, атмосфера в школе), а *по процессу осуществления функций* (сформулированных в виде сфер ответственности). Нам по-прежнему представляются неприемлемыми замеры воспитанности учащихся, используемые для оценки работы школьного воспитателя, особенно проведённые внешними экспертами.

Ещё одно положение, которое представляется архиактуальным: *никакой замечательный мониторинг не стоит затраченных на его разработку усилий, если существенно осложнит жизнь школьных воспитателей*. Конечно, если не совершать подмену, нужны регулярные процедуры отслеживания эффективности реализации классными руководителями своих обязанностей. Однако реально ли это сегодня, в ситуации бумажного вала, обрушившегося на заповедь по ВР? Мы настаиваем, на достаточности двух процедур: октябрь — изучение планов воспитательной работы, а в мае–июне — отчётов классных руководителей. Здесь возникает опасность того, что напридуманный сложный мониторинг, гораздо более мониторинг, чем то, что мы предложили, будет по трудоёмкости неподъёмным, а значит, полностью станет формальностью. Поэтому предлагается простая двухходовая комбинация, называемая мониторингом весьма условно, зато рабочая и не очень трудоёмкая.

### КАК Я ПОНЯЛ, ЧТО ПРЕДЕЛА НЕТ

*Ты предпочла меня  
Торговцу маслом.  
Да вот надолго ли?  
Где денег взять,  
Ума не приложу.*

(Японская эротическая хокку)

[ 61 - 68 ]  
Исследования  
и эксперименты

74

Произошла эта история, когда я работал пионерским вожатым во Всероссийском детском центре «Орлёнок». Именно здесь я вдруг начал видеть огромные возможности для обеспечения воспитательной работы с отрядом в массе служб лагеря и множества подразделений, просто укромных природных уголках. Волшебство видения нагромождения людей, организаций и помещений и сооружений именно как ресурсов мне дала моя напарница, ныне сотрудник ВДЦ «Орлёнок» И.Л. Хуснутдинова.

Обстановка в стране и в лагере в начале 90-х была суровая, но в двадцать лет многое, к счастью, не понимается. Мне в какой-то момент показалось, что крайне необходимо вывести подростков на экскурсию. Вернее, даже не совсем на экскурсию.

Отряд мой состоял из красивых и ярких юношей и девушек, проживающих на территориях, пострадавших от аварии на Чернобыльской АЭС. Я обратил внимание, что даже на первом «огоньке» знакомств возникли разговоры о преждевременной смерти от радиации, так называемых «гробовых



выплатах» и т.п. Кроме того, у многих ребятах по ночам возникали носовые кровотечения.

Тогда и возникла мысль о необходимости разговора о смыслах человеческого существования, причём разговора со священником. Для ребят, да и для меня встреча такого рода была экстраординарным явлением. Нужно было ехать. Если автобус в «Орлёнке» был, то с бензином ситуация обстояла из ряда вон плохо. В управлении лагеря мне недвусмысленно намекнули, чтобы я бросал свою придумку: «Нет бензина, нет поездки!». В запале я предложил найти бензин в долг. Скептическая реакция нанесла почти смертельный удар по моим надеждам. И вот я в форме пионерского вожатого: форменные шорты, клетчатая рубашка, пионерский галстук и орлятский значок. Выхожу на дорогу, еду в Джубгу в автохозяйство, попадаю на приём к начальнику автобазы, рассказываю о насущной необходимости вести детей за Краснодар в станицу. Он выслушивает и соглашается дать в долг «Орлёнку» бензин, под моё честное слово. До последнего я боялся, что бензина не дадут или автобусу не хватит горючего доехать до заправки. Несмотря на все страхи, всё состоялось. Поездка была фантастическая — встреча со священником, краснодарский музей изобразительных искусств....

Эти события стали уроком по практической реализации ресурсного подхода, такого, который так актуален в обстоятельствах недостатка ресурсов.

### ХОТИТЕ ЛИ, НЕ ХОТИТЕ ЛИ, НО... ПРЕЖДЕ ВСЕГО — ВЫ РОДИТЕЛИ

*Ещё одна из самых сложным проблем в работе классного руководителя — это «школа» и «семья»; «Семья» и «Школа» — такая узнаваемая парочка, от которой немного веет архаикой нерешаемых вечных проблем педагогики. Неужели опять, неужели очередная хрестоматийная утопия об успешном взаимодействии?*

Как не хочется «наступить на грабли» старой российской, советской и новой русской педагогики классного руководства! Обратимся к традиционному, как список Торы, тексту книги «Классный руководитель» Николая Ивановича Болдырева. Что же он? А оказывается, в советской педагогике семью необходимо было воспитывать, и классный руководитель призван был организовывать процесс воспитания школой семьи. Кстати, в этом контексте замечательно показательна сцена из «Доживём до понедельника», когда «отсталая, недостаточно образованная, забитая жизнью мама» в исполнении Любви Соколовой приходит к главному герою, замечательному учителю (Илье Семёновичу в исполнении Вяч. Тихонова). Авторы замечательного фильма оставляют зрителю право доверять или не доверять героине Л. Соколовой: действительно, нет у неё возможности заниматься ребёнком и она рада этим занятиям в кружке Дома пионеров, или эта родительская формула отношения к образовательным учреждениям как к камерам хранения, куда надо сдать ребёнка на как можно более длительное время.

#### **Назовём некоторые порочные черты сложившейся сегодня практики:**

Первая черта — это своего рода **неоплатный социально-профессиональный долг классного руководителя перед всем обществом**





*и его структурами, институтами и организациями.* Безразмерность ответственности классного руководителя и отсутствие управленческой ответственности у администрации за объём нагрузки, особенно бумажной и компанейской (кампании по профилактике суицида, ДТП, аборт у несовершеннолетних, употребления наркотиков, алкоголя, курения и т.д.). Складывается ситуация, как указывал В.А. Караковский, что школой командуют все: пожарные, милиция, органы управления культурой, молодёжка, соцзащита и т.п. И в конечном итоге, вся государственная машина, пройдя через несколько шестерёнок формирует порученческий беспредел для классного руководителя. Отсюда классному руководителю некогда заниматься реально существующими проблемами классного коллектива и школьников, его составляющих, он вынужден заниматься тем, что ему поручают.

Вторая черта — *порочная практика взаимодействия классного руководителя — родителя — учащегося.* Классный руководитель воздействует на родителя, чтобы тот в свою очередь воздействовал на своего ребёнка. Если ребёнок хорошо учится, схема сразу ломается, так как теряет смысл. Ведь в основе такой схемы — стремление к удобству ученика, неудобен тот ученик, который не выполняет, не учит, не соответствует. А если школьник соответствует, то с родителем что делать — не понятно. Если же ученик учится не очень, слушается плохо, то вот тут схема со стороны школьных педагогов включается... Но ничего хорошего она не несёт и в том случае, если родитель руководствуется учительскими наказаниями, и в том, если игнорирует их.

Ситуация современного классного руководителя характеризуется также *социально-профессиональным произволом*, то есть именно классный определяет цели воспитательной работы с классом, планирует, организует и анализирует сделанное. С точки зрения хрестоматийных правил к планированию следует привлекать учащихся, учитывать традиции школы. Однако... Другая сторона социально-профессионального произвола выливается с социально-профессионального одиночества классного руководителя, так как всё, что он делает по управлению воспитательной работой, осуществляется им фактически без согласования, то и никто не видит своей ответственности, своего участия.

Для обозначения альтернативной сегодняшнему положению вещей схемы отношений можно воспользоваться замечательной идеей, придуманной Андреем Рудольфовичем Лопатиным **«ПЕДАГОГИКА ВСТРЕЧНЫХ УСИЛИЙ»**.

Идея встречных усилий как никакая иная иллюстрирует ситуацию, когда для улучшения положения дел в школьном воспитании необходимы усилия — напряжение сил (физических, душевных, умственных) для достижения либо. Именно здесь возникает проблема мотивов усилия, как бы ни оценивали педагоги и родители сложившееся положение вещей, они с ним смирились, существуют автоматически, подавляя в себе внутреннее несогласие со сложившимся порядком вещей, поэтому усилие нужно даже в том, чтобы отказаться от стереотипов.

Кроме того, усилия должны быть встречные не только потому, что, только объединившись, родители и педагоги могут повлиять на обстоятельства взросления детей. Прежде всего, встречность усилий важна в процессе движения на-

[ 61 - 68 ]  
Исследования  
и эксперименты

76





встречу, чтобы все участники ситуации (в идеале ещё и дети, и администрация школы, и общественность) видели, что в стремлении к объединению усилия прилагают не только они.

## И ДРУГИЕ ОФИЦИАЛЬНЫЕ ЛИЦА

Понимание работы классного руководителя в управленческом ключе даёт возможность использовать такую новационную идею, как идея «переговорной площадки». В общем словарном варианте трактовка понятия «переговоры» следующая — процедура обсуждения какой-либо проблемы, в ходе которой разрабатываются, уточняются или вносятся коррективы в текст взаимных обязательств, процедура переговоров может включать правовой акт заключения соглашения между участниками в виде фиксированного текста.

Адекватность использования этой формулы подтверждается аналогичностью задачи — введения родителя в позицию социального и педагогического действия. Барьером, для которого зачастую оказывается почти полная неинформированность. Кроме того, рассмотрение одной из сторон классного руководства в контексте управленческой услуги по отношению к родителям даёт возможность переосмыслить и содержание диалога, отказавшись от тотальной критики друг друга. В частности, родитель должен понимать ситуацию классного руководителя, когда он не может обеспечить родительский заказ по целому ряду причин:

- отсутствие ресурсов,
- существуют альтернативные заказы — запросы со стороны других участников ситуации (администрации школы, детей),
- классному руководителю не хватает компетентности,
- учащиеся отказываются включаться в процессы, инициированные взрослыми (попросту саботируют).

Переговорная площадка служит открытости классного руководителя — родителям и наоборот, что делает её атрибутом гражданского общества. Это положение соответствует тезисам национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», где сказано:

*«Современная школа будет более тесно взаимодействовать с семьёй. Система школьного управления станет открытой и понятной для родителей и общества. Участие в работе школьных советов превратится из обузы в увлекательное и почётное занятие. Приходить в образовательные учреждения вместе с детьми станет интересно и взрослым».*

Техника переговорной площадки основывается как идеология гражданского общества, ориентирована на решение актуальных проблем обучения и воспитания школьников совместными усилиями семьи и школы, предполагает принятие конкретных решений по предмету переговоров, обеспечивает ответственное взаимодействие классного руководителя с родителями учащихся.

Использование техники переговорной площадки в работе классного руководителя требует значительной работы по согласованию сторонами повестки обсуждения, формализации процедуры:





## ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ

- понимание полномочий и компетенций, рамки решений,
  - протокольное фиксирование всех решений и взаимных обязательств,
  - подписание итоговых документов вне зависимости от результатов переговоров;
  - создание временных рабочих групп (определение органов), отвечающих за реализацию договорённостей, достигнутых в ходе переговоров.
- Использование техники переговорной площадки, как и любая инновация, обладает рисками подмены настоящих переговоров лишь общением сторон.



Журнал для педагогов учреждений дополнительного образования. Цель издания — с помощью поддержки и распространения творческих практик способствовать развитию способностей воспитанников, формированию у них нравственных, эстетических понятий, воспитанию всесторонне развитой личности.

Одна из самых сложных проблем — работа с одарёнными детьми. Как выявить одарённость? Как создать условия для её развития? Мы будем вместе с вами искать ответы на эти вопросы. В журнале публикуются творческие работы детей (литературное, техническое, прикладное и другое творчество). Педагоги делятся своим опытом в «мастер-классе», что обогащает копилку знаний и умений наших читателей. Мы надеемся, что журнал станет другом и советчиком и для педагогов, и для воспитанников.

*Главный редактор Ерегина Т.Н.*

Подписка на журнал «Детское творчество» в каталоге «Роспечать».

Подписные индексы      71980 для индивидуальных подписчиков  
71981 для организаций

[ 61 – 68 ]  
Исследования  
и эксперименты

78