

НАСТАВНИК: ХУДОЖНИК, ЧИНОВНИК, ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ, ДАЛЕЕ ВЕЗДЕ

Борис Куприянов,
профессор Костромского государственного университета

Совсем ещё девчонка — вчерашняя выпускница университета, а теперь Марина Леонидовна, классный руководитель седьмого «А», задумчиво сидела в учительской после того, как на классном часе побывала директор.

— Нет, из меня учитель — никакой!

— А что случилось?

— Мне сказали, что гениям не место в школе...

— То есть?

— Мы говорили о культуре взаимоотношений. А я возьми да и преврати классный час в разговор при свечах — когда я читала стихи самих ребят, — на столе, напротив автора, загоралась свеча. Когда я читала свои, — звучал Брамс, потом — Моцарт, Паганини...

— Всё равно ничего не понимаю. Что директору не понравилось?

— Она сказала, что я — «художник», и мне главное — «не ребят воспитать, а себя преподнести». Но я так старалась!

Ничего она не поняла, молоденькая наставница семиклассников! Или не поняла директор, для которой «классный час» означало наставительный монолог, без которого школа тоже едва ли обойдётся.

— И что вы обо всём этом думаете?

— Я? Думаю, что свечкам этим в школе не место, она права. Здесь не подиум, где себя демонстрируют, и не церковь — вдвойне права!

В тот день в большой конторской книге, служившей директору для анализа посещённых уроков и мероприятий, появилась запись: «Воспитательный эффект отсутствует, вычурная форма при нулевом содержании».

Конечно, вчерашняя студентка — «художник». Но кто ей объяснит, что школа — не для художников?

Между двумя тотальностями

В формализме есть здоровое начало: человек не разрушает себя, не приносит себя на алтарь чего бы то ни было. Он полноценно живёт и работает, просто для него индивидуально не значима работа классного руководителя (основные обязанности — учитель-предметник). Детям, которых воспитывает формалист,

грустно, неинтересно, и вероятность, что благодаря классному руководителю что-то хорошее с этими детьми произойдёт, равна нулю.

В.Р. Ясницкая так говорит о формализме: «Классному руководителю... отво-

дится роль канцеляриста и контролёра за посещаемостью, успеваемостью и дисциплиной учащихся».

Ещё есть — тотальный энтузиазм — высокая степень воодушевления, подъёма, восторга, исступления, порождённых обычно преданностью какой-либо идее, стремлением к достижению важной цели.

**Дураком быть выгодно,
да очень не хочется,
Умным очень хочется,
да кончится битьём.
У природы на устах
коварные пророчества,
Но, может быть, когда нибудь,
к среднему придём.**

Б. Окуджава

к интернальной позиции (при которой «Всё зависит от меня»), и в этом смысле позволяет преодолевать негативные условия воспитания. Однако это слабо согласуется с планом воспитательной работы.

Бумажному валу сопротивляются и энтузиасты, и формалисты: первые пытаются манкировать бумагами и делать своё дело, а вторые заполнением бумаг замещают решение актуальных задач воспитания. Создавшаяся ситуация разрушает повседневность классного руководства, деморализуя и тех, кто тратит силы на бумаги, чтобы не быть в «плохих» у школьной администрации, и тех, кто забрасывает бумаги, попадает во всякие чёрные списки.

О путях и ориентирах

**Не умствуйте. Возьмите. Это вам.
Вот светится вино почти без света.
Ужель ещё вам хочется в беседу
Вставлять иноязычные слова?**

О. Чикина

Интернальная позиция предполагает наиболее продуктивное отношение к себе, к собс-

твенным перспективам и выражается в рассмотрении себя как источника успехов и неудач в жизни. В экстернальном варианте ответственность за победы и поражения возлагается на жизненные обстоятельства, и человек отказывается от активного противостояния трудностям, что и может привести к углублению личностной проблемы. Когда классный руководитель проявляет экстернальную позицию, он пасует перед социальной реальностью — ценностями потребительского общества (СМИ), склонен оправдывать формализм тем, что родители, дети, администрация школы не создают необходимых условий для его работы. Образ родителя в сознании тотального формалиста составляют характеристики: «недостаточно активны», «не хотят участвовать в решении проблем», «не хотят идти в школу», «низка активность родительской общественности в работе школьного самоуправления», «родители перестают заниматься образованием».

Личностно-профессиональный инфантилизм — отношение к окружающим, характеризующееся проявлением эмоциональной неустойчивости, незрелости суждений, капризностью и подчинённостью. В обоих случаях человек отражает собственное «Я» в качестве «Ребёнка» (слабого, незащищённого, неспособного противостоять трудностям), а образ другого может быть назван «Родителем» (сильным, мудрым, способным обеспечить комфорт, защиту и проч.). Выход из такой ситуации — перевод в позицию «Я — Взрослый», проявляющуюся в ответственности, самостоятельности, аналитичности.

Каждый человек при рождении получает задатки, от которых зависит возможность развития способностей. Динамика развития способностей в начальный период работы в качестве классного руководителя обусловлена обстоятельствами профессионализации педагога, а в определённый момент начинает зависеть от личностно-профессиональной позиции.

Опыт работы классного руководителя. Наличие опыта работы классного руководителя означает, что в его сознании запечатлелись способы решения профессионально-педагогических задач, которые показали свою приемлемость. Опыт классного руководителя позволяет ориентироваться в различных ситуациях. Качество выводов, сделанных педагогом в различных ситуациях, обусловлено здравым смыслом (способностью взвешенно, толково, рассудительно мыслить и принимать решения, адекватные ситуации).

Типы классных руководителей

На основе ресурсного подхода можно выделить несколько типов классных руководителей:

- ✓ «чиновник»,
- ✓ «художник»,
- ✓ «воспитатель»,
- ✓ «предприниматель»,
- ✓ «прилипала».

Первый тип — «чиновник» — ориентирован на внутренние ресурсы класса и школы, на работу внутри учреждения, при минимальном привлечении возможностей родителей, общественности. Как правило, хорошо видит возможности учащихся, в то же время, как правило, следит за процессом и соизмеряет происходящее с оценкой со стороны администрации школы.

Второй тип, прямо противоположный первому, назовём «художник». Такого классного руководителя в большей степени интересует самовыражение — реализация собственных способностей, это люди творческие, рассеянные, необязательные, нередко индивидуалисты. Они во многом самодостаточны, так как занимаются творчеством, но весьма сложны и порой неудобны в повседневном общении. Объектом их самовыражения может быть и воспитание школьников, и любой вид творчества (художественное, научное, философское, социальное), которым они занимаются вместе с воспитанниками.

В школах немало «чиновников», но есть и «художники». То есть внешне кажется, что человек учит, преподаёт, а на самом деле это для него — способ художественного самовыражения. Кстати, результаты у художников-педа-

Воспитательная технология

гогов могут быть очень даже хорошие, но это для них не главное.

Третий тип, также достаточно многочисленный, хотя и менее заметный, — «воспитатель». Классные руководители, относимые к типу «воспитатель» — энтузиасты, ориентированные на развитие учащихся, их личностно-профессиональная позиция предполагает воспитательную доминанту.

Четвёртый тип — «предприниматель». Такие классные руководители — социально активные, прекрасные организаторы, яркие созидатели, творцы социальных сетей, организаций, проектов. Это люди, которых не так давно стали называть словом «менеджеры»; они действительно хорошие управленцы, они создают, привлекают и используют ресурсы. Они глобально погружены в общественные процессы, порой забывая, для чего всё это затеяно. Вернее, двигаясь на автомате, они просто об этом не думают.

Пятый тип, не очень симпатичный, хотя также распространён, это — «прилипала». Представители этого типа очень хорошо осознают возможности социальных ресурсов — связей с сильным миром сего. Прилипалы тонко чувствуют конъюнктуру, способны мгновенно переадаптироваться и на коротких дистанциях продемонстрировать чудеса работоспособности, однако вся их активность — абсолютно внешняя, показная; они делают всё только для себя лично.

Какими могут быть решения?

Каковы перспективы роста? Прежде всего это отказ от искажения происходящего. Отвечая на вопрос «Что делать?», легче сформулировать, чего лучше не делать: *хватит паразитировать на энтузиазме классных руководителей!* Нужно открытое обсуждение ситуации с классным руководством. Думается, не надо доказывать, что классный руко-

водитель — основная фигура школьного воспитания.

Второе предложение — отнять у классного руководителя (борьба с тотальностью) исключительное право (монополию) на формулировку целей и задач воспитания школьников. Совершенно необходимо организовать процесс соединения муниципального и родительского заказа на воспитание.

Пусть будет вождь суров,
Пусть Петров, Иванов, хоть кто!
Тут главное, братва, чтоб не Сусанин!
Т. Шаов

Иначе получается порочный круг — классный руководитель в одиночку придумывает цели воспитания, в одиночку его осуществляет (трудно найти соратников для реализации не очень прозрачных, зачастую понятных только автору целей), в одиночку анализирует. Все объективно заинтересованные, но стоящие в стороне, критикуют классного руководителя, а тот в свою очередь негодует на них, оставаясь «одиноким героем».

Третье — отказ от тотальности видится в *дифференциации и индивидуализации классного руководства*. Вариативность классного руководства должна стать нормой, целесообразно появление различных базовых моделей, при четком определении приоритетов.

Дифференциация и индивидуализация могут состоять в том, что классный руководитель будет идентифицировать себя как... среднестатистический воспитатель, не имеющий программы воспитательной работы с классом. И тогда его ориентиры в работе будут про-

цессуальными (ответственность за жизнь и здоровье, за межличностные отношения, реализацию образовательной программы). С другой стороны — объём выполняемой классным руководителем работы будет фиксироваться и стимулироваться не только сверху (администрацией школы), а ещё и снизу (сам классный руководитель будет определять в ходе договора с администрацией, что и в каком объёме он будет делать).

Надо научить классного руководителя быть экономным по отношению к силам и активно привлекать ресурсы школы и окружающей среды для воспитания ребят.

И думаю, надо бы нам праздновать день учителя как всенародный праздник, установить День классного руководителя, когда выпускники могли бы посетить наставников — здравствующих и тех, кто ушёл из жизни.

В советской практике имелся широкий диапазон воспитательных форм: политинформация, учебное собрание класса, пионерский сбор — комсомольское собрание, Ленинский зачёт, классный час. Сегодня наступило царствие классного часа, который заменяет все формы, а сам превращается в нравственную беседу-проповедь. Очень успешен региональный опыт мониторинга, при котором в планах воспитательной работы классному руководителю предлагается представить разнообразие форм, и нужна схема, которая позволит уйти от засилия статичных (сидячих) форм и преобладания лекционно-проповеднического воспитания. **В.Ш**