



## УПРАВЛЕНИЕ И ПРОЕКТИРОВАНИЕ

### **Б. Куприянов**

Энтузиазм и формализм в деятельности классного руководителя

**31 - 37**

### **Е. Глаголева**

Школьный логопед — ребёнок — семья: помогаем стать успешным

**38 - 52**

### **Н. Янковская**

Как не сгореть на работе, или Об эмоциональном выгорании педагогов

**53 - 60**

### **Л. Смирнова**

Воспитательная программа «Познавай, выбирай, твори, действуй!»

**61 - 72**

### **Ю. Силинг**

Попробуем сравнить, или О так называемом и подлинном патриотическом воспитании

**73 - 76**

### **В. Ясницкая**

О функционале классного руководителя

**77 - 82**

### **Е. Степанов**

Классный руководитель: современная модель

**83 - 86**

## ЭНТУЗИАЗМ И ФОРМАЛИЗМ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

**Б. КУПРИАНОВ**

*Современный массовый классный руководитель дезориентирован — он стыдится формализма, и не может быть энтузиастом. Он находится в ситуации длительного и драматического самоопределения.*

*Между двумя тотальностями  
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.*

Булат Окуджава



**П**ервый край — «формализм» (предпочтение, отдаваемое форме перед содержанием в различных сферах человеческой деятельности, приверженность к соблюдению внешних формальностей в ущерб существу дела, проявляется в безукоснительном следовании правилам этикета, ритуала даже в тех случаях, когда жизненная ситуация делает это бессмысленным, в преклонении перед буквой закона при пренебрежении к его духу). 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 значимо выполнение дополнительных функций классного руководителя (основные обязанности — учитель-предметник). Детям, которых воспитывает формалист, грустно, неинтересно,





## УПРАВЛЕНИЕ И ПРОЕКТИРОВАНИЕ

<sup>1</sup> Ясницкая В.Р. Прорыв или тупик? Критический анализ функционала классного руководителя // Классное руководство и воспитание школьников. 2009. № 2.

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

Замечательный исследователь из Ульяновска В.Р. Ясницкая так описывает формалиста: «классному руководителю... отводится роль канцеляриста и контролёра за посещаемостью, успеваемостью и дисциплиной учащихся»<sup>1</sup>.

*Второе крайнее проявление — тотальный энтузиазм (греч. *enthusiasm*)* — высокая степень воодушевления, подъёма, восторга, исступления, порождённых обычно преданностью какой-либо идее, стремлением к достижению важной цели. Первоначально словом «энтузиазм» обозначали состояние человека, одержимого божеством или находящегося под его влиянием (например, энтузиазм Пифии или вакханок). Позже, со времён поздней античности и практически до новейшего времени — эстетическая категория, характеризующая реакцию субъекта на возвышенное, прекрасное.

По сути своей тотальный энтузиазм классного руководителя не здоровое явление, и в крайних проявлениях обусловлен стремлением решить психологические проблемы за счёт окружающих людей. Однако тотальный энтузиазм близок к интернальной позиции (позиции, при которой «Всё зависит от меня») и в этом смысле позволяет преодолевать негативные условия воспитания учащихся школьного класса.

Например, классный руководитель — энтузиаст успешно преодолевает расплывчатость и противоречивость должностных обязанностей классного руководителя (прописанные без его ведома и участия), формулируя сферы ответственности произвольно. Довольно часто цели слабо согласуются с планом воспитательной работы.

Причём бумажному валу сопротивляются и энтузиасты, и формалисты, первые пытаются манкировать бумагами и делать своё дело, 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, но при этом понимает, что проблемы с детьми, родителями и учителями, работающими в классе, не решаются 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

В рамках теории социального научения личностно-профессиональная позиция может быть определена при помощи локуса контроля. Интернальный локус контроля представляет собой наиболее продуктивное отношение к себе, собственным 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, поэтому индивид отказывается от активного противостояния трудностям, что и может привести к углублению

[ 9 - 30 ]  
Концепции  
и системы

32



личностной проблемы. Когда классный руководитель проявляет экстермальную позицию, то фактором независимых обстоятельств оправдывается формальное отношение к выполнению обязанностей. Такой классный руководитель 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 имеющихся проблем», «не хотят идти в школу», низка активность «родительской общественности в работе школьного самоуправления», «родители перестают заниматься образованием, интеллектуальным и культурным развитием ребёнка, его нравственным воспитанием, перекладывая это полностью на плечи школы, надеясь на собственные деньги», «не обеспечивают контроля за обучением ребёнка»<sup>2</sup>.

Практически ставят под вопрос возможность эффективной работы классного руководителя такие проявления позиции, как «лично-профессиональный инфантилизм» и «лично-профессиональное иждивенчество». Лично-профессиональный инфантилизм — специфическое отношение к окружающим, характеризующееся проявлением эмоциональной неустойчивости, незрелости суждений, капризностью и подчинённостью. Иждивенческая позиция в данном контексте рассматривается как специфическое отношение одного индивида к другому субъекту (социальному институту), как к содержанию, позволяющему жить за его счёт (безвозмездному источнику ресурсов для реализации собственных нужд и потребностей). С точки зрения трансактного анализа, и в том и в другом случае индивид отражает собственное «Я» в качестве «Ребёнка» (слабого, беззащитного, неспособного противостоять трудностям), а образ другого может быть назван «Родителем» (сильным, мудрым, способным обеспечить комфорт, защиту и проч.). Выход из данной ситуации — перевод индивида в позицию «Я — Взрослый», проявляющуюся в ответственности, самостоятельности, рефлексивности.

*Способности к профессионально-педагогической деятельности и уровень их развития.* Способности, традиционно понимаются как свойства, определяющие успешность какой-либо деятельности. 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 лично-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 как в плане непосредственной утилитарной эффективности, так и в плане оптимального влияния на систему отношений учащихся друг с другом и с другими участниками жизнедеятельности школы. Опыт классного руководителя позволяет ориентироваться в различных ситуациях, факторы, обеспечивающие необходимый объём опыта, — длительность выполнения соответствующих обязанностей и профессионально-педагогическая рефлексия. Качество выводов, сделанных педагогом в различных ситуациях, обусловлено здравым смыслом (способностью

<sup>2</sup> Каковы самые серьёзные проблемы школьного воспитания? // Первое сентября. 2008. № 23. С. 11.



## УПРАВЛЕНИЕ И ПРОЕКТИРОВАНИЕ

взвешенно, толково, рассудительно мыслить и принимать решения, адекватные ситуации).

Деятельность классного руководителя в рамках ресурсного подхода выглядит так:

- диагностика имеющихся проблем и ресурсов, реалистичное (ресурсо обеспеченное) целеполагание;
- инвентаризация под целевые ориентиры имеющихся ресурсов и ресурсов, привлечение которых возможно;
- планирование работы с ресурсо-обладателями и ресурсо-распорядителями по актуализации их ресурсо-генерирующих характеристик, создание ресурсного потенциала для достижения целевых ориентиров;
- оперативная инвентаризация ресурсов, поддержка ресурсо-генерирующих характеристик и содействие реализации ресурсов.

### 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 ресурсо-генерирующих характеристик, это люди творческие, рассеянные, не обязательные, не редко 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 (художественный, научный, философский, социальный), 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-педагогов 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 ресурсов учащихся вверенного класса, их личностно-профессиональная позиция предполагает доминанту воспитания учащихся.

Четвёртый тип — «*предприниматель*». Такие классные руководители социально активные, прекрасные организаторы, яркие созидатели, творцы социаль-

[ 9 - 30 ]  
Концепции  
и системы

34



ных 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 отношенческие 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 сильными мира сего. Прилипалы чрезвычайно тонко чувствуют конъюнктуру, способны мгновенно перестраиваться и на коротких дистанциях демонстрировать чудеса работоспособности, однако вся их активность абсолютно внешняя, показная, они жаждут ресурсов для себя лично.

### КАКИМИ МОГУТ БЫТЬ РЕШЕНИЯ?

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

Т. Шаов

Остановимся на видимых выходах из сложившейся ситуации. Прежде всего, отказ от сознательного искажения того, что сейчас происходит. Имеющееся в массовой практике положение вещей в деятельности классных руководителей общеобразовательных школ может быть определено как замалчивание реальных проблем, самообман органов управления образования. Отвечая на вопрос «Что делать?», легче сформулировать, чего лучше не делать: *хватит паразитировать на энтузиазме классных руководителей!* Нужны открытые площадки общественного обсуждения ситуации классного руководства. Думается, что не надо доказывать, что классный руководитель — основная фигура школьного воспитания.

*Второе предложение* — нужно 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.

Иначе получается порочный круг — классный руководитель в одиночку придумывает цели воспитания, в одиночку осуществляет (трудно найти соратников для реализации не очень прозрачных, зачастую понятных только автору целей), в одиночку анализирует. Все объективно заинтересованные, будучи не привлечены на разных этапах, критикуют классного руководителя, классный руководитель в свою очередь негодует на них, оставаясь одиноким героем.

Вернёмся вновь к истокам социального воспитания, только не к советскому, а к античному. И обратим внимание на таких персонажей афинского общества, как *софронистов* — попечителей эфебов (юношей старше 18 лет, которые служили два года в воинских формированиях). Так вот софронисты назначались народным собранием и заботились о добродетели. Налицо общественное значение воспитателей.

Думаю, что надо серьёзно обдумать, как обеспечить деятельное участие в определении целей воспитательной работы:



## УПРАВЛЕНИЕ И ПРОЕКТИРОВАНИЕ

- учредителя школы;
- педагогического коллектива;
- родителя;
- ребёнка.

Такой подход принципиально позволит изменить ответственность потенциальных заказчиков воспитательной работы.

В этом смысле предстоит разрабатывать методику подготовки классного руководителя к целеполаганию, привлечения к этой работе администрации школы, родителей, учащихся. С каждой категорией, судя по всему, следует выстраивать специфическую схему взаимоотношений. Скажем, работа по целеполаганию с учащимися должна строиться в соответствии с возрастом, нужна методическая формула, адекватная по возрасту и возможностям. В любом случае классный руководитель, думается, производит подготовительную работу:

- заготовки целевых ориентиров;
- проводит согласование (конвенционирование интересов);
- окончательно оформляет заказ — целевой ориентир.

Третье — отказ от тотальности видится в *дифференциации и индивидуализации классного руководства*. Думается, что вариативность классного руководства должна стать нормой, целесообразно появление различных базовых моделей, при чётком определении инвариантной ответственности. Для педагогической науки следует сформулировать заказ на изучение дифференциации классного руководства по разным основаниям, разработку типовых моделей классного руководства (на основе индивидуально-типологических особенностей и сложившихся культурных практик). Эту работу начали коллеги в Ульяновске (диссертационное исследование Е.Л. Петренко).

Следующее предложение парадоксального характера: дифференциация и индивидуализация могут состоять в том, что классный руководитель будет идентифицировать себя как среднестатистический классный руководитель, не имеющей собственной программы воспитательной работы с классом. И тогда его ориентиры в работе будут процессуальными (сферы ответственности за жизнь и здоровье, межличностные отношения, реализацию образовательной программы). С другой стороны — объём выполняемой классным руководителем работы будет фиксироваться и стимулироваться не только сверху (администрацией школы), а и снизу (сам классный руководитель) будет определять в ходе договора с администрацией, что и в каком объёме он будет делать. Здесь возможно введение общей системы мониторинга, ориентированной на процессуальные аспекты, дополненной соглашениями между классным руководителем и администрацией, где будут оговорены сферы ответственности, которые могут различаться.

Надо научить классного руководителя быть экономным по отношению к силам и активно привлекать ресурсы школы и окружающей среды в целях реализации задач воспитания учащихся вверенного класса.

*Четвёртый аспект* связан с восстановлением положительного социального имиджа классного руководителя и учителя вообще. Возможно не очень этично говорить о том, что в день милиции в нашей стране проходит прекрасный торжественный концерт, который смотрит вся страна. Думаю, что это несправедливо, слава богу, с милицией встречается человек реже, чем с учителем. В этом

[ 9 - 30 ]  
Концепции  
и системы

36



Б. КУПРИАНОВ

ЭНТУЗИАЗМ И ФОРМАЛИЗМ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ



смысле считаю крайне необходимым праздновать день учителя как всенародный праздник, установить день классного руководителя, когда все выпускники могли бы посетить классных руководителей и здравствующих, и тех, кто ушёл из жизни.

*Пятое предложение.* Позитивная, может даже конструктивно-продуктивная формализация в работе классного руководителя может выражаться в преодолении деформаций практики применения форм работы классного руководителя. Например, в советской практике имелся широкий диапазон 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. Нам представляется весьма успешным региональный опыт мониторинга, при котором в планах воспитательной работы классному руководителю предлагается представить разнообразие форм, здесь нужна регламентированная схема, которая позволит уйти от засилия статичных (сидячих) форм и преобладания вербального воспитания.

Для этого необходимо преодолеть положение дел, когда за рамками работы методобъединений и педсоветов остаются серьёзные (не поверхностные!) дискуссии по проблемам современного воспитания, во многих школах отсутствуют интересные и полезные для классных руководителей периодические и академические издания (издательств «Народное образование», «Просвещение», «Первое сентября», «Педагогический поиск», «Сентябрь» и др.), не обсуждаются новинки педагогической литературы, недостатка в которых в настоящее время нет.

37

Технологии  
и инструментарий  
[ 87 - 106 ]

