

# ЭНТУЗИАЗМ И ФОРМАЛИЗМ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ



**Борис Куприянов,**  
профессор Костромского  
государственного университета,  
кандидат педагогических наук

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

- классное руководство • формализм • энтузиазм
- экстернальная позиция • типы классных руководителей

## 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

Первый 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 и вероятно, 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>.

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

Второе крайнее проявление — тотальный энтузиазм (греч. *enthusiasmus*) — 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 нездоровое 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. Создаваемая 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, попадая 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 личностной проблемы. Когда классный руководитель проявляет экстернальную 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 контроль за обучением ребёнка»<sup>2</sup>.

Практически ставят под вопрос возможность эффективной работы классного

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

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 ресурс за его счёт (безвозмездному источнику ресурсов для реализации собственных нужд и потребностей). С точки зрения транзактного анализа и в том и в другом случае индивид отражает собственное «Я» в качестве «Ребёнка» (слабого, незащитного, не способного противостоять трудностям), а образ другого может быть назван «Родителем» (сильным, мудрым, способным обеспечить комфорт, защиту и прочее). 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 вы-

полнения соответствующих обязанностей и профессионально-педагогическая рефлексия. Качество выводов, сделанных педагогом в различных ситуациях, обусловлено здравым смыслом (способностью взвешенно, толково, рассудительно мыслить и принимать решения, адекватные ситуации).

Деятельность классного руководителя в рамках ресурсного подхода выглядит так:

- диагностика имеющихся проблем и ресурсов, реалистичное (ресурсообеспеченное) целеполагание;
- инвентаризация под целевые ориентиры имеющихся ресурсов и ресурсов, привлечение которых возможно;
- планирование работы с ресурсообладателями и ресурсораспорядителями по актуализации их ресурсогенерирующих характеристик, создание ресурсного потенциала для достижения целевых ориентиров;
- оперативная инвентаризация ресурсов, поддержка ресурсогенерирующих 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 ресурсогенерирующих характеристик, 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 (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 создатели, 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 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 осо-

знают 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 включёнными 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:

- 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 ин-

вариантной 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 имеющий 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 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 работы классного руководителя. Например, в советской школе 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 бесе-

ду — 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. **НО**



В Э Л Е К Т Р О Н Н О Й В Е Р С И И Ж У Р Н А Л А

## Комплект для русскоязычных школ

**Наталья Нестерова**, учитель начальных классов средней школы № 15  
г. Нерюнгри, Республики Саха (Якутия)

В Республике Саха (Якутия) разрабатываются нормативные документы, регламентирующие национально-региональный компонент общего образования; учебно-методические комплекты (УМК) по предметам республиканской компетенции. Один из таких предметов — «Культура народов республики Саха (Якутия)», знакомство с которым начинается во втором классе.

