ИЗДАТЕЛЬСТВО грамота

Педагогика. Вопросы теории и практики
Pedagogy. Theory & Practice

ISSN 2686-8725 (online)
ISSN 2500-0039 (print)

2025. Том 10. Выпуск 10 | 2025. Volume 10. Issue 10
Материалы журнала доступны на сайте (articles and issues available at): pedagogy-journal.ru

RU

Реализация требований к профессиональным компетенциям классного руководителя в Китайской Народной Республике: от нормативных документов к школьной практике

Чжан Жуй

Аннотация. Цель данного исследования состоит в выявлении динамики развития требований к профессиональным компетенциям классного руководителя в Китайской Народной Республике и определении особенностей их реализации в школьной практике в условиях образовательных реформ XXI века. В статье прослеживается историческая эволюция института классного руководства в КНР, анализируются нормативные документы Министерства образования КНР, а также эмпирические данные о восприятии и реализации требований к профессиональным компетенциям в деятельности классных руководителей. Научная новизна исследования заключается в комплексном сопоставлении формальных стандартов и реальной школьной практики, выявлении разрыва между официально закрепленными профессиональными компетенциями классных руководителей и трудностями их практической реализации, а также в характеристике трансформации роли классного руководителя от традиционной воспитательно-дисциплинарной функции к позиции педагогического лидера и медиатора между школой, семьей и обществом. В результате исследования показано, что китайская система последовательно институционализировала и профессионализировала деятельность классных руководителей, но в школьной практике сохраняются проблемы, связанные с нехваткой управленческих и коммуникативных навыков, необходимостью совершенствования взаимодействия с родителями и адаптации к вызовам цифровой среды. Сделан вывод о значимости дальнейшей государственной и школьной поддержки классных руководителей для успешной реализации национальных образовательных стратегий.

EN

Implementation of requirements for the professional competencies of the class teacher in the People's Republic of China: from regulatory documents to school practice

Rui Zhang

Abstract. The aim of this study is to identify the dynamics of the development of requirements for the professional competencies of the class teacher in the People's Republic of China and to determine the features of their implementation in school practice under the educational reforms of the 21st century. The article traces the historical evolution of the institution of class leadership in the PRC, analyzes regulatory documents of the Ministry of Education of the PRC, as well as empirical data on the perception and implementation of requirements for professional competencies in the activities of class teachers. The scientific novelty of the research lies in a comprehensive comparison of formal standards and actual school practice, identifying the gap between officially established professional competencies of class teachers and the difficulties of their practical implementation, as well as in characterizing the transformation of the role of the class teacher from the traditional educational and disciplinary function to the position of a pedagogical leader and mediator between school, family, and society. The study shows that the Chinese system has consistently institutionalized and professionalized the activities of class teachers, but in school practice there remain problems associated with a lack of management and communication skills, the need to improve interaction with parents, and adaptation to the challenges of the digital environment. The conclusion is made about the importance of further state and school support for class teachers for the successful implementation of national educational strategies.

Научная статья (original research article) | **https://doi.org/10.30853/ped20250181**

© 2025 Авторы. © 2025 ООО Издательство «Грамота» (© 2025 The Authors. © 2025 Gramota Publishing, LLC). Открытый доступ предоставляется на условиях лицензии CC BY 4.0 (open access article under the CC BY 4.0 license): https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

Введение

Китайская система школьного образования демонстрирует стабильно высокие результаты в международных сравнительных исследованиях качества обучения (например, в тестировании PISA) (Li, Xue, Guo, 2025). Одним из внутренних факторов успеха китайского образования является эффективная работа классных руководителей – педагогов, отвечающих за непосредственное управление классным коллективом, воспитание учащихся и координацию взаимодействия школы с семьями. Классный руководитель (班主任) в КНР – центральная фигура школьной воспитательной системы, совмещающая роли учителя-предметника, администратора, наставника и социального педагога. От него требуется широкий комплекс профессиональных компетенций – организационных, коммуникативных, психолого-педагогических, управленческих, – позволяющих обеспечить баланс между индивидуальным развитием учеников, требованиями семьи и целями школы (王海燕 [Ван Хайянь], 2012; 刘姗姗 [Лю Шаньшань], 2009). Совершенствование института классного руководства рассматривается в Китае как необходимое условие повышения качества образования (實施高素質班主任培養計畫的決議 [Постановлении о реализации…], 2014; 《中國教育現代化 2035》 [«Образование Китая…»], 2019).

Актуальность изучения профессиональных компетенций классных руководителей обусловлена новым этапом модернизации китайского образования. Современные реформы в КНР – переход к «качественному образованию» (су чжицзяо, ориентация на всестороннее развитие вместо узкого упора на экзамены), внедрение технологий в обучение, обновление содержания воспитательной работы – предъявляют повышенные требования к деятельности классного руководителя (陈风雷 [Чэнь Фэнлэй], 2016; Китикарь, 2023). Одновременно изменяется само поколение учащихся (цифровая социализация, иные ценностные ориентации) и усиливается диверсификация ожиданий родителей от школы, что трансформирует профессиональную роль классного руководителя и критерии оценки его работы (王燕, 赵超 [Ван Янь, Чжао Чао], 2021). Перед системой образования встает вопрос: каким образом обновлять требования к компетенциям классных руководителей и поддерживать их профессиональное развитие, чтобы традиционная роль классного наставника успешно адаптировалась к реалиям XXI века.

Основными задачи исследования в данной связи является:

(1) описать историческое становление института классного руководства в КНР и эволюцию официальных требований к классным руководителям;

(2) охарактеризовать современные нормативно-правовые документы, регламентирующие деятельность и компетенции классных руководителей в КНР;

(3) на основе эмпирических данных раскрыть особенности реализации требований к профессиональным компетенциям классного руководителя в КНР в школьной практике и связанные проблемы;

(4) выявить ключевые направления трансформации роли классного руководителя в контексте актуальных реформ китайского образования.

Методы исследования. Для решения поставленных задач использованы методы анализа научной литературы и нормативных документов Министерства образования КНР, сравнительно-аналитический подход для выявления сходств и различий между формальными требованиями и школьной практикой, описательный метод для характеристики профессиональных компетенций классного руководителя и их эволюции. Применялся метод социологического опроса для получения эмпирических данных о проблемах и трудностях в деятельности классных руководителей, а также метод обобщения педагогического опыта для выявления оптимальных направлений их профессионального развития.

Методология и источники исследования. Методологическую основу работы составляют исторический подход и сравнительно-аналитический анализ. Использованы материалы нормативных документов Министерства образования КНР и провинциальных департаментов, статистические данные и результаты опросов классных руководителей и администрации школ, отраженные в современных китайских исследованиях. Комплексный подход позволяет сопоставить формальные стандарты компетенций с реальными практиками и оценками участников образовательного процесса.

Теоретическая база. Исследование опирается на труды российских и китайских ученых, посвященные проблемам института классного руководства и его трансформации в условиях образовательных реформ. Вопросы профессионализации и стратегического развития компетенций классных руководителей раскрываются в работах Ван Хайянь (王海燕, 2012), Бо Канглан (薄康兰, 2018), Лю Шаньшань (刘姗姗, 2009). Нормативные аспекты институционализации роли классного руководителя освещены в труде Чжао Цяньсэнь, У Яньтуна, Чан Яхуэя (赵谦森, 吴彦通, 常亚辉, 2018). Российские исследователи (Китикарь, 2023; Тарасов, 2020) рассматривают вопросы информатизации образования, профессиональной деятельности учителя и исторической эволюции института классного руководства в КНР. Теоретическую основу составляют также концепции сравнительной педагогики и историко-педагогический подход, позволяющие выявить специфику китайского опыта и сопоставить его с международными тенденциями.

Теоретически исследование обобщает китайский опыт формирования института классного руководства, вносит вклад в сравнительную педагогику и историю образования, показывая адаптацию заимствованной советской модели к условиям Китая.

Практическая значимость связана с выявлением несоответствий между нормативными требованиями и школьной практикой, что может учитываться при разработке программ подготовки и повышения квалификации педагогических кадров, а также при совершенствовании управления воспитательной работой в школах.

Обсуждение и результаты

Историческая эволюция института классного руководства в Китае

Институт классного руководителя в Китае был официально введен вскоре после образования КНР, во многом под влиянием советской модели организации школьного воспитания (Чжан Жуй, 2024b). В 1952 году Министерство образования КНР выпустило временные правила для начальных и средних школ, которыми впервые закрепило систему классных руководителей как обязательную: предписывалось в каждом классе назначать отдельного педагога, ответственного за воспитательную работу и руководство классом. С этого времени институт классного руководителя стал неотъемлемой частью китайской школы, заменив прежние практики наставничества и кураторства, существовавшие в доосвободительный период (т. е. до 1949 г.).

В 1950-е годы классный руководитель рассматривался прежде всего как проводник государственной идеологии и организатор коллективной деятельности учащихся. Например, уже первое Положение 1952 г. подчеркивало задачу «жизненного воспитания» – формирования у школьников коллективизма, трудолюбия и нравственных качеств через совместную деятельность. К середине 1960-х годов нормативная база работы классных руководителей была уже надежно закреплена. В марте 1963 года Министерство образования КНР издало «Временные правила работы дневных начальных и средних школ», которые стабилизировали систему школьного управления после периода политических колебаний и подтвердили центральную роль классных руководителей в воспитательном процессе (杨东平 [Ян Дунпин], 2003).

Однако последующая Культурная революция (1966-1976 гг.) нанесла серьезный ущерб институту классного руководства: в этот период школы были дезорганизованы, многие учителя и классные наставники подверглись преследованиям, а воспитательная работа практически остановилась. Классное руководство как институт фактически находилось в состоянии застоя, лишившись финансовой поддержки и высокого социального статуса (Чжан Жуй, 2024b).

После окончания «смуты», сопровождающей Культурную революцию, начался этап восстановления и развития системы образования. В 1979 году Министерство образования КНР выпустило ряд документов, направленных на реабилитацию и реформирование института классных руководителей. Были заново утверждены положения о работе школ, где воспитательная функция школы вновь провозглашалась центральной, но уже без прежней крайности политизации. В том же 1979 году введен эксперимент по выплате специального пособия классным руководителям и определены критерии их отбора (профессиональные качества, педагогическое мастерство, идеологическая устойчивость). Подробно расписаны должностные обязанности: идейно-нравственное воспитание учащихся, координация работы учителей-предметников и родителей, организация внеклассной жизни и мероприятий класса. Эти меры ознаменовали переход к институциональному укреплению классного руководства, подкрепленному материальной и нормативной поддержкой государства (赵谦森, 吴彦通, 常亚辉 [Чжао Цяньсэнь, У Яньтун, Чан Яхуэй], 2018).

В 1980-е годы усилия по формализации статуса и задач классного руководителя продолжились. К 1988 году были подготовлены и утверждены Временные положения о работе классных руководителей в начальной и средней школе, которые детально прописали статус, основные задачи, права и обязанности классного руководителя. Эти положения институционально закрепили роль классного руководителя, подчеркнув ее значимость для воспитательной работы школы. В 1990-е годы на фоне общенациональных реформ образования внимание вновь сфокусировалось на нравственном воспитании: в 1994 г. центральные власти выпустили рекомендации по усилению морального воспитания в школах, особо указав на важную миссию классных руководителей в этом деле. В 1995 г. была принята Программа нравственного воспитания в средней школе, в которой классному руководителю отводилась ключевая роль координатора этой работы. Параллельно шел поиск стимулов для учителей выполнять функцию классного наставника: с 1997 г. по всей стране были официально введены надбавки за классное руководство, поощряющие педагогов брать на себя эту нелегкую обязанность (Чжан Жуй, 2024a).

В начале 2000-х годов в Китае наметилась тенденция к профессионализации классных руководителей. Появился термин «специализация классного руководства», подразумевающий превращение классного наставника в особую категорию педагога со своими профессиональными стандартами и возможностями карьерного роста (王海燕 [Ван Хайянь], 2012). В 2002 году начались дискуссии об особой подготовке таких специалистов. Министерство образования в эти же годы уделяло внимание развитию кадрового состава классных руководителей: например, в 2004 году было предложено усилить формирование «коллектива классных руководителей» при школе и разработано новое положение об их работе (Чжан Жуй, 2024b). Эти шаги отражали понимание того, что качество классного управления напрямую влияет на качество образования, и требовали системных мер поддержки.

Кульминацией институционального оформления стала инициатива 2009 года, когда Министерство образования КНР опубликовало специальное постановление «О совершенствовании работы классных руководителей в начальных и средних школах» (中小學班主任工作條例 [Положение о работе…], 2009). Этот документ впервые на высоком уровне закрепил статус и условия труда классного руководителя, подробно определив его права (например, право на доплату и участие в оценке успеваемости учащихся), обязанности (ведение воспитательной работы, поддержание дисциплины, связь с родителями и др.) и гарантии. В Положении 2009 г. подчеркивалось, что роль классного руководителя является ключевой в школьной системе и должна считаться одним из приоритетных направлений работы учителя. Фактически классное руководство было признано

отдельной профессиональной сферой внутри учительской профессии. Документ также предписывал уделять особое внимание подбору и подготовке кадров на эту должность, устанавливал критерии квалификации и показатели эффективности работы классного руководителя. Таким образом, к концу 2000-х годов формальные требования к компетенциям классных руководителей получили законодательное оформление и поддержку государства (中小學班主任工作條例 [Положение о работе…], 2009).

Обобщая анализ исторического развития, можно выделить несколько фаз эволюции института классного руководства в Китае. Зарождение и активное становление пришлись на 1950-е годы, кризис и перерыв – на период политических потрясений 1960-1970-х годов, восстановление и укрепление – на 1980-1990-е годы, а институционализация и профессионализация – на 2000-е. Эта эволюция отражала смену приоритетов государственной образовательной политики и социокультурного контекста. Если в 1950-е годы основной акцент делался на политико-воспитательной функции классного руководителя как представителя власти в классе, то к 2000-м годам все более ценятся его педагогические и менеджерские компетенции, умение создавать благоприятную образовательную среду (王海燕 [Ван Хайянь], 2012). С развитием общества и реформами образования требования к классным руководителям постоянно росли, а их роль трансформировалась – от идеологического наставника к профессиональному педагогу-организатору, способному отвечать на вызовы современности.

Нормативные требования к компетенциям классного руководителя в КНР: стандарты и документы

Современные официальные требования к деятельности и компетенциям классных руководителей в КНР закреплены в ряде нормативных документов Министерства образования, издававшихся за последние десятилетия. Ключевым из них, как отмечалось, стало Положение Минобр КНР 2009 года «О совершенствовании работы классных руководителей», комплексно регламентировавшее обязанности и права классных наставников (中小學班主任工作條例 [Положение о работе…], 2009). Согласно этому документу, классный руководитель в каждой начальной и средней школе Китая несет основную ответственность за идеологическое, нравственное и общее культурное воспитание учащихся своего класса, организует повседневную жизнедеятельность класса и координирует усилия всех учителей, работающих с данным классом. Подчеркнуто, что классный руководитель должен воспринимать эти обязанности как свою главную профессиональную миссию на период исполнения данной роли. Хотя все педагоги участвуют в воспитании, нагрузка и ответственность, лежащие на классном наставнике, особенно значительны – он выполняет одну из самых сложных и важных задач в школе (中小學班主任工作條例 [Положение о работе…], 2009).

Нормативные акты указывают, что классные руководители обычно назначаются из числа опытных учителей-предметников, совмещающих преподавательскую и воспитательную функцию. Такая модель предполагает, что классный руководитель, помимо своей предметной квалификации, должен обладать дополнительными компетенциями для управления ученическим коллективом и индивидуальной поддержки детей. Формализованный перечень требуемых умений отражен как в национальных стандартах, так и в методических рекомендациях. В частности, национальные стандарты профессионального развития учителей включают требование владеть методиками воспитательной работы и управления классом для всех педагогов, претендующих на должность классного руководителя (赵谦森, 吴彦通, 常亚辉 [Чжао Цяньсэнь, У Яньтун, Чан Яхуэй], 2018). Таким образом, от кандидата в классные руководители требуется синтезирование в себе педагогической эрудиции, управленческих навыков и психологической компетентности.

Министерство образования предпринимает и специальные меры для повышения квалификации классных руководителей. В декабре 2014 года издан документ «О реализации Плана подготовки высококвалифицированных классных руководителей» (приказ Учитель [2014] № 5), которым официально запущен государственный План подготовки выдающихся классных наставников (實施高素質班主任培養計畫的決議 [Постановление о реализации…], 2014). Цель этой инициативы – модернизировать систему подготовки педагогических кадров таким образом, чтобы сформировать многочисленный корпус классных руководителей, обладающих современными ценностями, высокими моральными качествами, глубокими педагогическими знаниями и искренней заботой о детях. Реализация плана предполагала внедрение специальных курсов и тренингов в педагогических вузах и институтах повышения квалификации, ориентированных на развитие управленческих, коммуникативных и воспитательных навыков у будущих классных наставников (實施高素質班主任培養計畫的決議 [Постановление о реализации…], 2014).

Следующим шагом стала разработка национальных стандартов компетентности классных руководителей. В 2019 году Национальный центр развития учителей при Минобр КНР представил стандарты для «высококвалифицированных классных руководителей» – своего рода портрет идеального классного наставника новой эпохи. Эти стандарты акцентируют несколько ключевых аспектов компетентности: (1) единство нравственного воспитания и обучения (умение одновременно давать знания и формировать ценности у учащихся); (2) дифференцированный подход и внимание к индивидуальности ученика; (3) создание позитивной культуры коллектива класса и воспитание духа сотрудничества; (4) высокое мастерство во взаимодействии семьи и школы; (5) непрерывное профессиональное развитие педагога и его инновационные способности. Таким образом, современный нормативный подход рассматривает классного руководителя как многофункционального профессионала, который должен быть и воспитателем нравственности, и менеджером учебной группы, и психологом, и посредником между учеником, семьей и обществом (《中國教育現代化 2035》 [«Образование Китая…»], 2019).

С учетом новых современных подходов к образованию и воспитанию молодого поколения в нормативных документах отмечается необходимость отхода от авторитарных стилей руководства классом в пользу

демократических и гуманистических методов. Например, предлагается активнее привлекать самих учащихся к управлению делами класса (развитие ученического самоуправления) и формировать партнерские отношения с родителями (王静云 [Ван Цзинъюнь], 2016). В современных программах подготовки подчеркивается, что классный руководитель должен владеть основами конфликтологии и семейной педагогики, уважительно относиться к культурному и социальному многообразию семей – эти компетенции закреплены, в частности, в новой программе подготовки классных руководителей (中華人民共和國教育部 [Программа подготовки…], 2023). Таким образом, нормативные требования в Китае эволюционировали от упора на идеологическую функцию к комплексу стандартов, требующих от классного руководителя владения инновационными методами воспитательной работы, психологической поддержки, цифровыми инструментами и индивидуальным подходом к детям.

Реализация требований к классным руководителям в школьной практике Китая: проблемы и новые тенденции

Несмотря на разветвленную систему стандартов и программ, на практике между официальными требованиями и реальной деятельностью классных наставников нередко возникает разрыв.

Портрет современного классного руководителя в КНР формируется на стыке официальных нормативных требований и реальной школьной практики. С одной стороны, документы Министерства образования КНР определяют его как педагога-лидера, обладающего высоким уровнем профессиональной подготовки, педагогическими и управленческими компетенциями, способного организовать воспитательную работу, поддерживать дисциплину, налаживать взаимодействие с семьей и обеспечивать индивидуальный подход к каждому ученику. С другой стороны, практическая деятельность показывает, что значительная часть классных наставников сталкивается с перегрузкой и необходимостью совмещать множество ролей: учителя-предметника, воспитателя, администратора, психолога и посредника между школой и родителями.

Результаты опросов свидетельствуют, что современный классный руководитель в Китае – это, как правило, молодой специалист с высшим педагогическим образованием, активно использующий цифровые технологии в коммуникации, но при этом испытывающий дефицит времени, методической поддержки и профессиональных ресурсов для решения комплексных задач. Его деятельность все чаще связана не только с организацией учебного процесса, но и с сопровождением личностного развития ребенка, профилактикой школьных конфликтов, укреплением сотрудничества с родителями.

Согласно опросу, который был проведен нами в марте 2024 года среди классных руководителей, учащихся и администраторов школ в Китае (было опрошено 130 классных руководителей и 500 учащихся 7-9 классов в 10 средних школах, а также 6 школьных руководителей частных школ), из 130 действующих классных руководителей разных школ большинство составляют женщины (около 68%), причем относительно молодыми специалистами из них является почти 75% (моложе 35 лет).

Значительная часть классных руководителей обладает высшим педагогическим образованием уровня бакалавриата. Такой социодемографический показатель означает, что нынешние наставники – представители нового поколения учителей, уже знакомого с современными технологиями и подходами в образовании.

Опрос выявил типичные проблемы, с которыми сталкиваются классные руководители в Китае. На первом месте – мотивация учащихся к прилежной учебе и дисциплинированному поведению: почти половина респондентов (около 49%) назвали это серьезной проблемой. На втором месте – работа с «трудными» учащимися и поддержание порядка в классе (эту проблему отметили около 45% опрошенных). Кроме того, свыше трети классных руководителей указали на сложности во взаимодействии с родителями и в оказании психологической поддержки детям (каждую из этих задач затруднительной назвали от 30% до 40% участников опроса). Эти данные свидетельствуют о том, что трудности носят системный характер, а не единичный: большинству наставников одновременно приходится решать целый комплекс непростых задач. В то же время разброс ответов показывает разный опыт: одни педагоги лучше справляются с определенными аспектами, другие – с иными. В целом же наиболее проблемными направлениями работы признаны мотивация школьников, работа с трудновоспитуемыми детьми, взаимодействие с требовательными родителями и обеспечение психологического комфорта в классе.

К аналогичным выводам пришли и другие исследователи (薄康兰 [Бо Канглан], 2018; 王燕, 赵超 [Ван Янь, Чжао Чао], 2021). Суть выявленных ими противоречий в том, что дефицит компетенций проявляется именно в тех областях, которые официально провозглашаются приоритетными. Классным руководителям зачастую не хватает тех самых организаторских, психологических и коммуникативных навыков, важность которых подчеркивается в стандартах. Особенно остро ощущается нехватка умений по мотивации неуспевающих учеников, посредничеству в конфликтных ситуациях и сотрудничеству с семьей. Например, современные китайские родители все активнее участвуют в образовательном процессе, иногда предъявляя завышенные требования к учителям, что создает дополнительную стрессовую нагрузку на классного руководителя. Многие молодые наставники испытывают затруднения в налаживании эффективного диалога «школа – семья» и в управлении высокими учебно-воспитательным нагрузками (薄康兰 [Бо Канглан], 2018; 王燕, 赵超 [Ван Янь, Чжао Чао], 2021). Администрации школ также не всегда обеспечивают достаточную методическую поддержку классным наставникам, хотя и признают критическую важность их работы (王燕, 赵超 [Ван Янь, Чжао Чао], 2021). Это приводит к тому, что на уровне школы реализация высоких требований идет неравномерно: где-то классные руководители успешно воплощают новые стандарты, а где-то ощущается разрыв между декларируемыми компетенциями и реальными возможностями педагогов.

Ключевые направления трансформации роли классного руководителя в контексте актуальных реформ китайского образования

Осознавая вышеизложенные проблемы, образовательное сообщество Китая ищет пути содействия классным руководителям.

Во-первых, расширяется система курсов повышения квалификации, на которых рассматриваются вопросы подростковой психологии, конфликтологии, методы общения с родителями и т. п. (中華人民共和國教育部 [Программа подготовки…], 2023).

Во-вторых, формируется профессиональное сообщество практиков: лучшие классные руководители получают почетное звание «Выдающийся классный наставник», их опыт распространяется через публикации и семинары, они наставляют новичков.

В-третьих, активно используются цифровые инструменты для обмена опытом: создаются онлайн-платформы, где классные руководители из разных регионов могут обсуждать проблемы, делиться сценариями воспитательных мероприятий, задавать вопросы экспертам. Правда, как отмечают исследователи, цифровые технологии могут и увеличивать нагрузку, если внедряются без должной подготовки, поэтому рекомендуется использовать их так, чтобы они реально облегчали работу (например, автоматизация рутинных отчетностей, электронный журнал общения с родителями) (Китикарь, 2023; Тарасов, 2020).

Китайские педагоги-теоретики также переосмысливают образ классного руководителя в современных условиях. Исследователи описывают современного классного наставника как разностороннего специалиста. Например, Лю Шаньшань (刘姗姗, 2009) выделила целый спектр новых ролей классного руководителя, появляющихся в контексте реформ: «ученик» (постоянно учится сам вместе с детьми), «консультант» (дает советы по личностным и учебным проблемам учащихся), «организатор» (координирует учебные и внеучебные активности класса), «гид» (направляет и поддерживает учеников в их образовательном и жизненном пути), «исследователь» (внедряет инновационные воспитательные практики), «дипломат» (представляет школу перед родителями и внешним сообществом) и др. Такой расширенный профессиональный портрет значительно повышает планку требований к профессиональным компетенциям: классный руководитель теперь – это педагог-лидер на уровне класса, который не только транслирует знания и следит за дисциплиной, но и воспитывает личность, обеспечивает психологическую поддержку, координирует усилия всех взрослых вокруг ребенка (учителей-предметников, семьи, школьных специалистов). Подобная трансформация роли, безусловно, не происходит одномоментно – она продолжается поныне, вызывая необходимость постоянного обновления компетенций и создания системы поддержки классных руководителей. Китайский опыт показывает, что без сильного института классных наставников невозможно достичь целей всестороннего развития учащихся, провозглашенных в национальной стратегии образования (溫家寶 [Вэнь Цзябао], 2007; 2010).

Заключение

Развитие института классного руководства в Китайской Народной Республике наглядно демонстрирует, как формальные требования к педагогическим компетенциям эволюционируют под влиянием исторических и социальных перемен и как их практическая реализация может сталкиваться с трудностями. С момента официального введения системы классных руководителей в 1950-е годы (по образцу советской школы) до сегодняшнего дня этот институт прошел путь от простого закрепления должности в школьной структуре до всесторонней профессионализации. Нормативные документы Министерства образования КНР задавали тон этой эволюции: от первых положений, ориентированных на идеологическое воспитание, до современных стандартов, требующих от классного руководителя владения инновационными методами воспитательной работы, навыками психологической поддержки, цифровыми инструментами и индивидуальным подходом.

В государственном масштабе в Китае создана разветвленная система стандартов и программ для подготовки классных руководителей, отражающая высокие ожидания общества от их роли. В то же время эмпирические данные свидетельствуют о наличии разрыва между этими ожиданиями и реальностью школьной практики. Многие классные руководители – особенно молодые – испытывают дефицит управленческих и коммуникативных навыков, трудности в мотивации учащихся и взаимодействии с родителями. Школьные администрации не всегда обеспечивают достаточную поддержку и методическое руководство классными наставниками, хотя критическая важность их работы осознается.

Трансформация профессиональной роли классного руководителя в XXI веке заключается в расширении функционала и росте требований: теперь это не просто «классный воспитатель», а педагогический лидер на уровне класса, от которого во многом зависит успех образовательных реформ в каждой школе. Китайский опыт показывает, что без сильного института классных руководителей невозможно достичь целей всестороннего развития учащихся, провозглашенных в национальной стратегии образования. Поэтому государственная политика уделяет большое внимание данному институту – через нормативное закрепление статуса, материальное стимулирование, специальные программы подготовки кадров.

Обобщая китайскую практику, можно сформулировать ряд выводов и рекомендаций, актуальных и для других стран:

1. Китай успешно адаптировал советскую модель классного руководства к своим условиям, последовательно обогащая ее национальными особенностями. Этот опыт подчеркивает важность учета культурно-исторического контекста при заимствовании образовательных нововведений.

2. Современный классный руководитель должен обладать синтезом разнообразных компетенций – от глубоких педагогических знаний и методических умений до развитых методов «мягкого воздействия» (soft skills), навыков общения, способности к эмпатии, стрессоустойчивости и т. п. Односторонней подготовки уже недостаточно. Китайские стандарты конца 2010-х годов закрепили эту идею, включив в портрет идеального наставника моральные, интеллектуальные, социальные и технологические компоненты.

3. Один из ключевых уроков опыта КНР состоит в том, что недостаточно установить высокие требования – необходимо сопровождать их реализацию поддерживающими мерами. Только сочетание шагов на разных уровнях (государство – школа – личность педагога) приносит результат. В Китае это выражается через программы непрерывного обучения, систему наставничества, новые схемы оценки и стимулирования классных руководителей.

4. Роль классного руководителя не статична – она меняется вслед за обществом. В XXI веке акценты сместились на индивидуализацию обучения, психологическую поддержку, работу с семьей, что требует от педагогов постоянного профессионального развития. Важно, чтобы система образования была гибкой и своевременно обновляла содержание подготовки учителей под новые задачи.

Таким образом, классный руководитель в КНР сегодня – это ключевой агент изменений в образовании, соединяющий государственную образовательную политику с ее реализацией в жизни каждого учащегося. Его профессиональные компетенции представляют собой стратегический ресурс, от которого зависит успех школьных реформ и качество воспитания будущих граждан. Китайский пример демонстрирует, как целенаправленная государственная стратегия, подкрепленная научными исследованиями и обратной связью из практики, позволяет постепенно приблизить школьную практику к высоким стандартам, сделав роль классного руководителя одной из опор устойчивого развития образования.

Что касается перспектив дальнейшего исследования, то в будущем представляется целесообразным углубленное изучение сравнительных аспектов института классного руководства в КНР и России, что позволит выявить общие тенденции и уникальные особенности национальных моделей. Перспективным направлением также является исследование цифровых компетенций классного руководителя, включая использование онлайн-платформ и цифровых инструментов в организации воспитательной работы. Кроме того, важным вектором будущих исследований может стать анализ эффективности государственных программ подготовки и повышения квалификации классных руководителей в Китае и их влияния на повышение качества школьного образования.

Материалы исследования | Research materials

1. 《中國教育現代化 2035》— 2035年教育發展的策略規劃。 - 北京：中華人民共和國教育部，2019年 («Образование Китая: Модернизация 2035» – стратегический план развития образования до 2035 года. Пекин: Минобр КНР, 2019).
2. 中小學班主任工作條例》。 - 北京：中華人民共和國教育部，2009 (Положение о работе классных руководителей в начальных и средних школах. Пекин: Минобр КНР, 2009).
3. 中華人民共和國教育部。中小學班主任培訓計畫。 – 北京：中華人民共和國教育部，2023 年 (Программа подготовки классных руководителей начальных и средних школ. Пекин: Минобр КНР, 2023).
4. 實施高素質班主任培養計畫的決議.（教發 [2014] 5號）。 - 北京：中華人民共和國教育部，2014年12月20日 (Постановление о реализации Плана подготовки высококвалифицированных классных руководителей (приказ об учителях [2014] № 5). Пекин: Минобр КНР, 2014).
5. 溫家寶．在2007年全國教育工作會議上的演講（關於大力培養高素質教師和班主任 (Вэнь Цзябао. Выступление на Всекитайских совещаниях по вопросам образования (о необходимости подготовки высококвалифицированных учителей и классных руководителей). Пекин, 2007).
6. 溫家寶．在2010年全國教育工作會議上的演講（關於大力培養高素質教師和班主任 (Вэнь Цзябао. Выступление на Всекитайских совещаниях по вопросам образования (о необходимости подготовки высококвалифицированных учителей и классных руководителей). Пекин, 2010).

Источники | References

1. Китикарь О. В. Информатизация и цифровизация педагогического образования: проблемы и перспективы развития // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Информатизация образования. 2023. Т. 20. № 1. https://doi.org/10.22363/2312-8631-2023-20-1-63-77
2. Тарасов А. Р. Профессиональная деятельность учителя в современной китайской школе в условиях информатизации образования // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. 2020. № 10 (153).
3. Чжан Жуй. Исследование профессиональных компетенций классного руководителя в современной китайской школе // Образование. Наука. Научные кадры. 2024a. № 1. https://doi.org/10.24412/2073-3305-2024-1-315-322
4. Чжан Жуй. Этапы формирования и развития института классного руководства в КНР // Образование. Наука. Научные кадры. 2024b. № 2. https://doi.org/10.24412/2073-3305-2024-2-265-272

5. Li J., Xue E., Guo S. The effects of PISA on global basic education reform: a systematic literature review // Humanities and Social Sciences Communications. 2025. Т. 12. № 1. https://doi.org/10.1057/s41599-025-04403-z

6. 刘姗姗. 教育改革背景下班主任的新角色 [硕士论文]. 哈尔滨: 哈尔滨师范大学, 2009 (Лю Шаньшань. Новые роли классного руководителя в контексте образовательных реформ [магистерское исследование]. Харбин: Харбинский педагогический университет, 2009).

7. 杨东平. 艰难的日出：二十世纪中国现代教育 上海：文汇报，2003. (Ян Дунпин. Трудный восход солнца: XX век современного китайского образования. Шанхай: Вэньхуэй Пресс, 2003).

8. 王海燕. 《关于班主任专业化的战略思考》 // 人民教育. 2012. № 2 (Ван Хайянь. Стратегические размышления о профессионализации классного руководителя // Народное образование (Китай). 2012. № 2).

9. 王燕, 赵超. 我国中学班主任胜任力研究综述 [J] // 科协论坛. 2021. № 3 (Ван Янь, Чжао Чао. Обзор исследований компетентности классных руководителей средней школы в Китае // Форум ассоциации наук. 2021. № 3).

10. 王静云. 中国学校班主任角色的独特性 // 中国教育杂志. 2016. № 3 (Ван Цзинъюнь. Уникальность роли классного руководителя в китайской школе // Journal of Education of China. 2016. № 3).

11. 薄康兰. 新课程改革背景下普通高中班主任胜任力的研究 [D]. 江苏：苏州大学, 2018 (Бо Канглан. Исследование компетентности классных руководителей старших классов общеобразовательных школ в контексте реформы новой учебной программы: диссертация. Цзянсу: Университет Сучжоу, 2018).

12. 赵谦森, 吴彦通, 常亚辉. 制度结构中的班主任. 北京: 教育科学出版社, 2018 (Чжао Цяньсэнь, У Яньтун, Чан Яхуэй. Классный руководитель в институциональной системе школьного воспитания. Пекин: Изд-во педагогической литературы, 2018).

13. 陈风雷. 素质教育背景下中学班主任的角色 // 生活与教育. 2016. № 1 (Чэнь Фэнлэй. Роль классного руководителя средней школы в контексте качественного образования // Жизнь и воспитание. 2016. № 1).

Информация об авторах | Author information

RU

Чжан Жуй[1]
[1] Санкт-Петербургский государственный университет

EN

Rui Zhang[1]
[1] St. Petersburg State University

[1] *zhangrui0703@mail.ru*

Информация о статье | About this article

Дата поступления рукописи (received): 05.09.2025; опубликовано online (published online): 07.10.2025.

Ключевые слова (keywords): классный руководитель; профессиональные компетенции; китайская система образования; нормативные документы; школьная практика; class teacher; professional competencies; Chinese education system; regulatory documents; school practice.