

**Аналитический отчёт  
на основе данных мониторинга  
эффективности работы классных руководителей**

**I. Обоснование подходов  
к анализу данных мониторинга**

Результативность образовательного процесса в современной школе во многом определяется состоянием образовательной среды, в которой органически соединяются учебный и воспитательный процессы. Воспитанию, в соответствии с требованиями ФГОС, стало уделяться особое внимание, что отразилось на организации деятельности классных руководителей.

В предложенной Министерством просвещения Примерной программе воспитания в школе классный руководитель рассматривается как ключевая фигура в воспитательной системе образовательной организации. Целенаправленный воспитательный процесс осуществляется под его руководством, в его профессиональных действиях должны аккумулироваться все нормативные документы, определяющие государственную политику в области воспитания. Усиление внимания государства к работе классного руководителя постепенно усиливается, что отражено в целом ряде нормативно-правовых актов. Однако в реальной практике произошла существенная деформация содержания и методов в работе классного руководителя, дисбаланс оплаты труда и объёма требований, сдвиг их в сторону документации и т.д., значительно формализовали осуществление профессиональных функций классного руководителя.

Сложности, существующие в деятельности классного руководителя, потребовали получить объективные данные о содержании профессиональной деятельности классного руководителя и особенностях процесса реализации им функциональных обязанностей в работе с коллективом класса, в построении индивидуальной работы с учащимися вверенного ему класса, в работе с учителями, преподающими в данном классе. Особое внимание уделяется взаимодействию с родителями учащихся или их законными представителями.

Вопросы, предлагаемые классным руководителям, побуждают к самоанализу при выборе уровня оценки своих действий. Учитывая особенности самооценки педагогами своих действий, анализ данных мониторинга построен таким образом, чтобы увидеть особенности личности педагогов, осуществляющих классное

руководство, понимание ими смысла профессиональных действий, ценностное их наполнение.

В анкете уделено достаточное внимание выявлению характера административной поддержки их деятельности, а также условиям профессионального роста. Для получения достоверных данных вопросы анкеты коррелируются как в одном конкретном блоке, так и между собой.

Анкета мониторинга включает в себя разноплановые вопросы, которые распределены по десяти блокам:

- данные об участнике опроса,
- нормативная база профессиональной деятельности,
- методическое сопровождение деятельности,
- работа с классным коллективом,
- индивидуальная работа с обучающимися,
- работа с учителями, преподающими в классе,
- работа с родителями,
- планирование деятельности,
- диагностика воспитательного процесса,
- повышение квалификации.

Каждый из блоков имеет свою содержательную специфику, позволяющую увидеть качественное своеобразие профессиональных действий классного руководителя.

Для систематизации содержательного и процессуального аспектов деятельности классных руководителей блоки вопросов были объединены в пять разделов. Статистическая и аналитическая обработка этих ответов позволит выявить как достижения, так и проблемные зоны в организации работы классных руководителей в образовательных организациях.

## **II. Участники мониторинга**

В мониторинге приняли участие классные руководители с четвёртого по одиннадцатый класс. Такой подход к выборке участников мониторинга определялся задачей выявления особенностей содержания профессиональной деятельности. Анкету заполнили 3140 классных руководителей из всех муниципальных образований Ленинградской области.

Таблица № I

Муниципальное образование	Количество классных руководителей	Количество классных руководителей, %
Бокситогорский	110	3,50
Волосовский	132	4,20
Волховский	188	5,99
Всеволожский	325	10,35
Выборгский	239	7,61
Гатчинский	629	20,03
Кингисеппский	116	3,69
Киришский	142	4,52
Кировский	257	8,18
Лодейнопольский	56	1,78
Ломоносовский	121	3,85
Лужский	65	2,07
Подпорожский	38	1,21
Приозерский	137	4,36
Сланцевский	30	0,96
Сосновый Бор	133	4,24
Тихвинский	182	5,80
Тосненский	240	7,64
<b>Всего</b>	<b>3140</b>	<b>100</b>

Общая численность респондентов была подвергнута анализу по ряду показателей, которые имеют качественное влияние на выполнение профессиональных функций классного руководителя.

### II.1 Характеристика гендерного и возрастного состава участников мониторинга

Гендерный состав отражает хорошо известную проблему отсутствия в учительской среде представителей мужского пола, о чем свидетельствует цифровой показатель – 96,34% классных руководителей – женщин.

При этом возраст классных руководителей находится в диапазоне от 19 до 80 лет. Такой возрастной диапазон накладывает отпечаток на сферу личностных интересов, выбор средств воспитания, а также на готовность осваивать современные требования к воспитательной деятельности, что будет рассмотрено в соответствующих разделах.

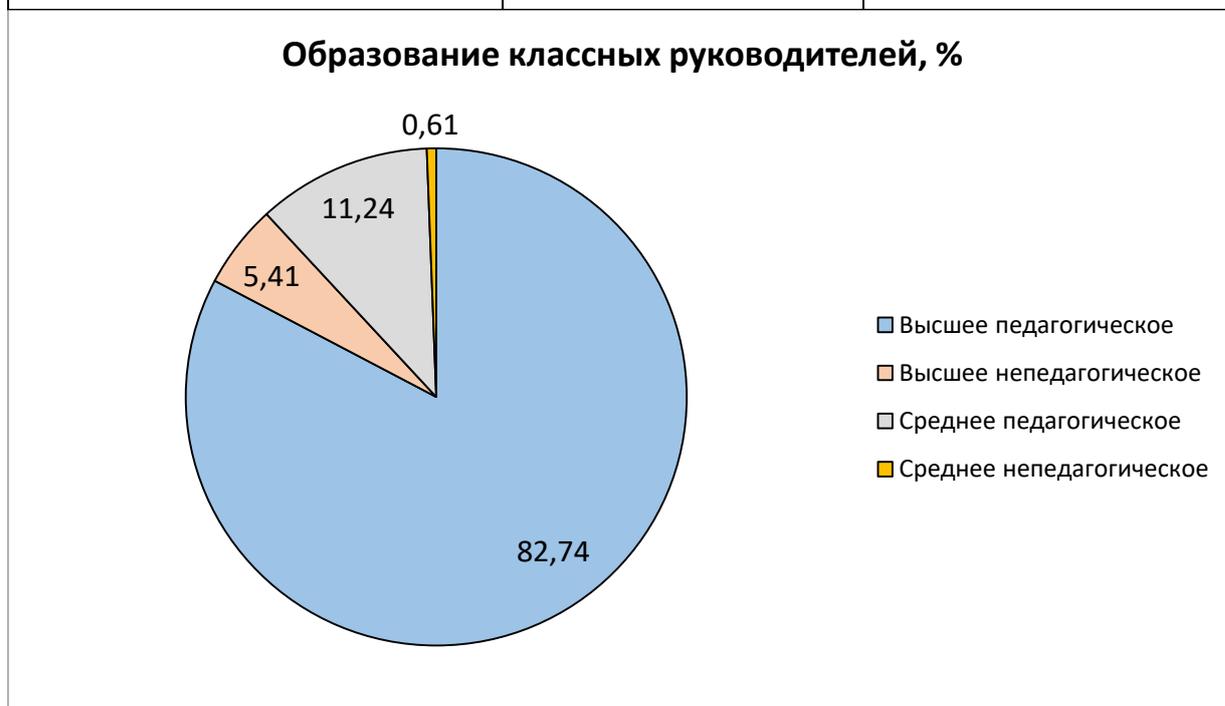
## II.2. Образовательный ценз участников мониторинга

Качественный анализ состава респондентов включал ряд вопросов, позволяющий увидеть их образование и участие в учебном процессе.

Уровень образования имеет решающее влияние на выбор содержания воспитательной деятельности. В таблице №2 представлены данные по состоянию образования классных руководителей.

Таблица №2

Варианты ответов	Количество ответов	Количество ответов, %
Высшее педагогическое	2598	82,74
Высшее непедагогическое	170	5,41
Среднее педагогическое	353	11,24
Среднее непедагогическое	19	0,61



По данному показателю можно отметить позитивную ситуацию, поскольку практически все классные руководители имеют педагогическое образование, в основном высшее (82,7%), только 6% – непедагогическое. Такое положение с уровнем образования отражается на участии в учебной деятельности, что рассматривается в следующих вопросах. Также по этому показателю при анализе результатов мониторинга была применена кластеризация и выделены 3 группы респондентов: 1 кластер – классные руководители, имеющие высшее педагогическое образование, 2 кластер – классные

руководители, имеющие среднее специальное педагогическое образование, 3 кластер – классные руководители, не имеющие педагогического образования.

### **II.3. Вовлечённость в преподавательскую работу участников мониторинга**

Для анализа особенностей содержания профессиональной деятельности классного руководителя важно установить взаимосвязь между предметной областью, количеством часов преподавания и возрастным составом школьников, с которым работает классный руководитель как преподаватель. Для эффективности воспитательной деятельности важен авторитет классного руководителя как УЧИТЕЛЯ. В мониторинге также стояла задача установить наличие или отсутствие зависимостей между тем, какой предмет ведёт классный руководитель и какие средства воспитания использует.

Как видно из таблицы №3, подавляющее число классных руководителей преподаёт дисциплины, по которым школьники сдают обязательный ЕГЭ или осуществляют преимущественный выбор этого предмета, что накладывает на учителя дополнительную моральную и профессиональную ответственность.

Важным показателем для определения характера занятости классного руководителя как преподавателя является предметная область, которая требует определённой подготовки, проверки тетрадей, соотнесения содержания с современными научными и социальными процессами.

**Таблица №3**

<b>Варианты ответов</b>	<b>Количество ответов</b>	<b>Количество ответов, %</b>
Учитель начальных классов	1219	38,82
Русский язык	400	12,74
Литература	398	12,68
Математика	344	10,96
Иностранный язык	326	10,38
История	207	6,59
Обществознание	201	6,40
Биология	162	5,16
География	148	4,71
Физическая культура	126	4,01
Технология	124	3,95
Физика	90	2,87
Информатика и ИКТ	84	2,68
Химия	83	2,64
Музыка	68	2,17

ОБЖ	65	2,07
Изобразительное искусство	61	1,94
МХК	34	1,08
Педагог-психолог	16	0,51
Социальный педагог	15	0,48

К выполнению функций классного руководителя в ряде школ привлекаются заведующие библиотекой, психологи, социальные педагоги, воспитатели ГПД и даже представители администрации – завучи и заместители директора по воспитательной работе.

Другие предметы: ОДНКНР, естествознание, экономика, астрономия, ОРКСЭ, черчение, экология, право, проектная деятельность, библиография, профориентация, родной язык, родная литература, учитель индивидуального обучения, РКИ, сельскохозяйственный труд – представлены как дополняющие основную нагрузку педагога.

Характер занятости классного руководителя зависит не только от преподаваемого предмета, но и от количества подготовок к ведению уроков.

Полученные из анкет данные позволяют говорить о том, что 900 человек (28,66%) преподают в одной параллели, что позволяет обращать больше внимания на индивидуальные особенности освоения программного материала.

Все остальные 2240 респондентов работают со школьниками всех возрастов, что требует от них высокой мобильности, хорошего знания возрастной психологии и способности быстро переключаться на особенности взаимодействия со школьниками разных возрастных ступеней. Движение по возрастным группам можно увидеть в таблице №4.

**Таблица №4**

<b>Варианты ответов</b>	<b>Количество ответов</b>	<b>Количество ответов, %</b>
1	631	20,10
2	799	25,45
3	792	25,22
4	995	31,69
5	1179	37,55
6	1201	38,25
7	1342	42,74
8	1224	38,98

9	1239	39,46
10	737	23,47
11	761	24,24

Наличие такой реальной ситуации в образовательных организациях вызывает необходимость рассмотреть количество часов в неделю, чтобы увидеть временные возможности для работы с классом.

## **II.5. Загруженность преподавательской деятельностью участников мониторинга**

### *Количество часов в неделю*

Не ведут уроки только 6 человек – администратор, социальный педагог, заведующий библиотекой, педагог-психолог.

Из общего числа респондентов лишь 450 человек имеют нагрузку 18 часов, что позволяет уделить достаточное внимание классу.

Незначительную преподавательскую нагрузку в объёме 2-6 часов имеет группа педагогов примерной численностью 20 человек, некоторое увеличение занятости от 8 до 14 часов имеет группа около 30 человек, т.е. 50 респондентов заняты преподаванием в небольшом объёме времени. Такая нагрузка ставит целый ряд вопросов, прежде всего, из чего складывается профессиональная занятость этих педагогов.

Следующая по численности группа педагогов включает 150 человек, они имеют недельную нагрузку от 20 до 26 часов.

В зону риска входят 150 классных руководителей с нагрузкой 30 часов, а более 50 человек заняты преподавательской деятельностью в объёме 36 часов, что даёт право предположить, что функции классного руководства выполняются формально.

Более детально положение с временной занятостью классных руководителей можно ознакомиться, работая с таблицей №5.

### **Таблица №5**



Рассмотрение характерных показателей участников мониторинга как преподавателей позволяет представить более полно условия, в которых выполняются функциональные обязанности классных руководителей.

### **III. Регулирование деятельности классных руководителей в образовательной организации**

Эффективность деятельности классных руководителей во многом зависит от того, как построено управление воспитательной системой, каким образом осуществляется контроль и методическая поддержка, насколько чётко выстроен процесс повышения профессиональной квалификации.

#### **III.1. Нормативная база деятельности классного руководителя**

Анализ осознания необходимости выстраивать свою деятельность в рамках правового поля строился на ответах о нормативной базе, представленных в таблице №5.

Респонденты должны были определить, какие нормативные документы и в какой мере регулируют их работу.

**Таблица №5**

№	Название документа	В полной мере	Частично	Затрудняюсь ответить
1	ФЗ «Об образовании» №273 от 29 декабря 2012 года	77,71	18,69	3,60
2	Федеральный закон от 31 июля 2020 г. N 304-ФЗ "О внесении изменений в	80,61	16,34	3,06

	Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" по вопросам воспитания обучающихся"			
3	Профессиональный стандарт от 18 октября 2013 года №544	67,48	25,73	6,78
4	Стратегия развития воспитания в РФ до 2025 года от 29 мая 2015 года №996_р	67,96	26,53	5,51
5	Приказ директора ОО о перечне должностных обязанностей классного руководителя	90,25	8,82	0,92
6	Положение о классном руководителе, принятом решением педагогического совета	87,42	10,64	1,94
7	Целевая программа развития воспитательного пространства (системы) в вашей ОО	78,18	18,85	2,96
8	План воспитательной работы школы на конкретный учебный год	88,69	10,06	1,24
9	Решения методического объединения классных руководителей, определяющие содержание деятельности классного руководителя и основные направления в работе с детским коллективом	81,59	16,27	2,13

Затруднились ответить на эти вопросы от 2,13% до 6,78% респондентов. Оказалось, что они только частично выполняют Федеральный закон от 31 июля 2020 г. N 304-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" по вопросам воспитания обучающихся", не ориентируются в своей работе ни на Стратегию развития воспитания в РФ до 2025 года от 29 мая 2015 года №996-р, ни на целевую программу развития воспитательного пространства (системы) в ОО, где работают. Эта группа педагогов не сопоставляет даже такие нормативные документы, как Положение о классном руководителе, принятом решением педагогического совета и Приказом директора ОО о перечне должностных обязанностей классного руководителя, закрепляющем это решение.

Такое состояние правового поля деятельности позволяет предположить, что воспитательный процесс осуществляется на уровне личного желания четвертой частью классных руководителей.

Наиболее полное следование нормативной основе деятельности осуществляют 90,25% классных руководителей при выполнении Приказа директора ОО о перечне

должностных обязанностей классного руководителя, однако эта цифра не согласуется с ответом на следующий вопрос, потому что ориентируются на Положение о классном руководителе, принятом решением педагогического совета, только 87,42%. За этим может стоять либо несогласованность этих документов, либо разное календарное их возникновение (педсовет был давно, а приказ издан в начале года).

### **III.2. Влияние нормативных документов на планирование воспитательной работы**

Эффективность работы, как известно, определяется продуманностью планов и чёткостью их выполнения. Данный перечень вопросов выступает в анкете как ключ к проверке достоверности ответов. Перечисленная та же нормативная база, но несколько иначе сформулированная, выявила устойчиво негативную картину.

**Таблица №6**

<b>№</b>	<b>Нормативная база планирования</b>	<b>да</b>	<b>сомневаюсь</b>	<b>нет</b>
1	Стратегия воспитания в РФ	80,90	18,18	0,92
2	Программа воспитания в Ленинградской области	82,30	16,72	0,98
3	Образовательная программа школы	95,52	3,92	0,55
4	решения и рекомендации методического объединения классных руководителей	90,04	9,06	0,91
5	распоряжения администрации	90,59	8,82	0,59
6	концепция воспитания, принятая в ОО	90,50	8,78	0,72
7	решения педсовета, утвердившие задачи работы в текущем году	94,75	4,92	0,32

К сожалению, ответы на эти вопросы продемонстрировали недостоверность информации. Это утверждение связано с сопоставлением ответов в предыдущем вопросе. Так, если со Стратегией воспитания в РФ были знакомы 67,96%, то ориентируются на выполнение того, что не знают, уже 80,9% **респондентов, представителей всех трех кластеров**. Сопоставление остальных ответов дало примерно такую же картину. Если не ориентировались на программу воспитания в школе 78,18% респондентов, то число тех, кто планирует на основе принятой в школе концепции воспитания, уже 90,50%. Такое формальное отношение к поставленным вопросам позволяет говорить о том, что в образовательных организациях не уделяется достаточного внимания правовому полю воспитательной деятельности. Наш вывод подкреплён теми дополнениями, которые дали классные руководители к предложенным вопросам. По их мнению, планирование зависит от локальных актов по проведению различных конкурсов в школе, от юбилейных дат и

распоряжений комитета образования. Особо отмечаем, что респондентов тревожит то, что нет контроля за исполнением решений педсовета и привлечением к ответственности тех, кто их игнорирует.

### III.3. Формы планирования воспитательной работы

Респондентам было предложено назвать формы планирования, принятые в их образовательной организации. Вопросы данного блока позволяют сопоставить наличие в школе Программы воспитания, которая всегда строится на конкретной концепции и определяет формы планирования.

Таблица №7

№	Форма плана	да	сомневаюсь	нет
1	программно-целевое планирование	83,82	14,14	2,04
2	перспективное годовое планирование	92,01	7,26	0,73
3	календарное планирование на четверть	87,36	6,56	6,08
4	планирование по наиболее важному для данного класса направлению деятельности	62,87	28,95	8,18
5	планирование педагогического сопровождения деятельности ученического самоуправления	67,87	26,62	5,51
6	планирование подготовки родительских собраний, конференций, круглых столов и др.	87,13	11,43	1,43

Подавляющее число респондентов, **входящих в состав всех трех кластеров**. (92%) используют перспективное годовое планирование.

Достоверность ответов об использовании программно-целевого планирования (83,82%) вызывает вопросы о понимании сущности такой формы планирования, она ниже показателя влияния концепции воспитания на планирование воспитательной работы (90,5%).

Вызвало сомнение в использовании планирования воспитательной деятельности по наиболее важному для данного класса направлению деятельности (28,95%), а 8,18% никогда не планируют такую деятельность, т.е. решение проблемных для данного контингента задач не являются предметом решения в планах классного руководителя.

Дополнения к формам планирования, которые предложили классные руководители, позволяют говорить о том, что эта важнейшая составляющая профессиональной деятельности вызывает трудности. Они слабо соотносят поставленный вопрос с практикой

работы, например, включили как дополнение планирование по разделам: школьный спортивный клуб, самоуправление, хотя в вопроснике есть планирование по наиболее важному для данного класса направлению деятельности и т.д.

Проявилось и отрицание использования планирования, т.к. приходится действовать в рамках тех заданий, которые определены руководством на данную неделю или перспективу участия в конкурсах, муниципальных мероприятиях.

Подобные разночтения в использовании нормативной основы в работе классного руководителя, особенно в современных подходах к планированию, нуждаются в системной работе с педагогами, в методическом её сопровождении.

#### **III.4. Формы работы методического объединения классных руководителей, помогающие в повышении профессионального мастерства**

Методические объединения классных руководителей давно и прочно живут в школах, содержание их деятельности регулируется внутренними Положениями, создаваемыми администрацией. Для мониторинга было важно выделить те аспекты методического сопровождения, которые более всего влияют на профессиональное мастерство классного руководителя как воспитателя.

**Таблица №8**

№	Формы работы	Помогают			Не использую (не помогают)
		В работе с классным коллективом	Во взаимодействии с другими педагогами	В работе с родителями	
1	Методические сессии по планированию воспитательной работы	79,55	67,26	68,09	3,44
2	Ознакомление с современными дидактическими теориями	76,08	57,93	54,11	3,50
3	Тренинги личностного развития	70,76	54,24	53,57	10,38
4	Ознакомление с психологической литературой по возрастным особенностям личностного развития ребенка	84,36	40,35	66,02	2,45

5	Деловые игры	77,20	39,30	39,59	9,97
6	Практикумы	78,50	48,44	52,20	7,10
7	Семинары	53,12	65,83	44,84	10,19
8	Мастер-классы по применению современных воспитательных технологий	67,36	55,89	41,91	8,76
9	Мозговой штурм для решения сложных педагогических ситуаций	61,56	60,67	37,64	9,52
10	Методические конференции по реализации планов воспитательной работы	47,74	64,04	29,90	13,60

Полученные ответы позволяют говорить о высокой роли методического объединения в работе классных руководителей и в работе с классным коллективом, и во взаимодействии с другими педагогами, и в работе с родителями. Приоритетными являются формы с использованием интерактивных технологий: тренинги личностного развития, деловые игры, мастер-классы по применению современных воспитательных технологий и практикумы.

Высоко оценивают методические сессии по планированию воспитательной работы 79,55%, 67, 20%, 68% **респондентов, представителей всех трех кластеров**, соответственно.

Для классных руководителей важно ознакомление с современными дидактическими теориями как в работе с классом – 76, 08%, так во взаимодействии с другими учителями – 57,93%, однако в работе с родителями эти знания недостаточно эффективны – 54,11%. По всей вероятности, родителям нужна особая форма раскрытия способов их участия в учебной работе своих детей. Это старый проблемный вопрос: кто учится? И кто учит? – но в современных условиях он приобретает новое наполнение.

В связи с тем, что семинары и конференции, по мнению классных руководителей, менее значимы в методическом сопровождении, необходимо осовременить эти формы работы.

Дополнения к перечисленным в анкете формам отражают потребность в обмене мнениями, в дискуссиях по сложным вопросам, особенно по работе с детьми группы риска.

Значительная часть респондентов обращается за помощью к интернет-ресурсам, находит вебинары по интересующим их вопросам.

Заинтересованность классных руководителей в повышении педагогического мастерства позитивно характеризует 80% процентов респондентов.

Около 10% респондентов колеблется в своих оценках, что может быть связано с разным опытом работы классными руководителями.

### **III.5. Степень влияния методического сопровождения на результативность работы классного руководителя**

Данный блок вопросов направлен на сопоставление вложенных в методическое сопровождение усилий и результатов практической деятельности, а также на понимание роли научных фундаментальных знаний для решения воспитательных задач.

**Таблица №9**

<b>№</b>	<b>Задачи методического сопровождения</b>	<b>Высокая степень</b>	<b>Средняя степень</b>	<b>Низкая степень</b>
<b>1</b>	Формирование теоретической и практической базы для моделирования системы воспитания в классе	55,19	42,71	2,10
<b>2</b>	Обеспечение выполнения единых принципиальных подходов к воспитанию и социализации учащихся	59,17	38,98	1,85
<b>3</b>	Координирование планирования, организации и педагогического анализа воспитательного процесса в классах	61,59	36,69	1,72
<b>4</b>	Изучение и обобщение инновационного опыта работы классного руководителя	56,66	40,92	2,42
<b>5</b>	Повышение творческого педагогического потенциала	63,54	34,52	1,94
<b>6</b>	Повышение качества и эффективности системы воспитательной работы в классах	66,31	32,01	1,69
<b>7</b>	Индивидуальное сопровождение деятельности классного руководителя в классах, имеющих детей группы риска	66,31	31,15	2,55

Влияние на результативность воспитательной деятельности рассматривается респондентами утилитарно через наличие конкретных инструкций, овладение же теоретическими научными знаниями получило самую низкую оценку. Так, роль формирования теоретической и практической базы для моделирования системы воспитания в классе позитивно воспринимает только 55,19% **респондентов, входящих в состав всех трех кластеров**, сомневается в их влиянии на практическую деятельность – 42,71, а целиком отрицает – 2,10.

Вопрос о выполнении единых принципиальных подходов к воспитанию и социализации учащихся связан с тем, как в школе отрабатываются концептуальные вопросы. Поскольку была достаточно низкая оценка наличия в школе концепции воспитания, программы воспитания, то и ответ на поставленный вопрос получил соответствующие оценки. Понимает значение концептуальных единых подходов в вопросах социализации только 59,17%, сомневается в их значимости – 38,98%, а полностью отрицает – 1,85%.

Такое понимание влияния концептуальных положений на содержание и организацию воспитательного процесса делает его формальным, с такой компетенцией не может быть творческого решения воспитательных задач. Недостаточность проработки правового поля воспитания сказывается на понимании процесса социализации, что, в свою очередь, определяет формирование отношения к базовым ценностям.

Более высокую оценку получают вопросы влияния на координацию планирования, организации и педагогического анализа воспитательного процесса в классах – 61,59%, но даже в таком очевидном процессе взаимозависимости нашлись 36,69% классных руководителей, которые не хотят признавать влияния на свою работу методического сопровождения.

Важным позитивным элементом методического сопровождения педагоги отмечают влияние на эффективность системы воспитательной работы в классе – 66,31%, такое же количество позитивных ответов связано с индивидуальным сопровождением деятельности классного руководителя в классах, имеющих детей группы риска – 66,31%.

Не смогли определиться в оценке этих вопросов 32,01% респондентов. Такое затруднение могло возникнуть либо у классных руководителей, не имеющих высшего педагогического образования **и входящих в состав 3-го кластера**, а их 170 человек, либо педагоги со средним специальным образованием, **представители 2-го кластера**, которые ориентированы преимущественно на проведение мероприятий, их работает 353 человека, а 19 человек не имеют педагогического образования, **и в соответствии с применённой кластеризацией относятся к 3-ей группе**.

С **респондентами 3-го кластера** может быть связана достаточно постоянная цифра участников, которая даёт отрицательную оценку по всем вопросам, цифровой показатель колеблется в значениях –1,69% и 2,55%.

К сожалению, невозможно с достоверной точностью сказать о составе группы, которая даёт отрицательные ответы практически на все вопросы, но её наличие в школах несёт разрушающее влияние на эмоционально-психологическую атмосферу в коллективе.

### III.6. Значимость форм повышения квалификации для эффективности профессиональной деятельности классного руководителя

Наличие значительного числа сомневающихся в оценке методического сопровождения сохранила свою тенденцию и в понимании роли повышения квалификации. Состояние этого показателя отражено в таблице №10.

Таблица №10

№	Формы повышения	высокая	удовлетворительная	низкая
1	курсы повышения квалификации в ЛОИРО	69,62	27,32	3,06
2	курсы повышения квалификации в других образовательных центрах	45,70	50,41	3,89
3	курсы портала Издательский дом «Первое сентября»	30,22	57,61	12,17
4	семинары в РМЦ (районный методический центр)	47,01	44,59	8,41
5	участие в конференциях	47,68	47,13	5,19
6	интернет-ресурсы (укажите какие)	44,59	47,26	8,15
7	самообразование	74,24	25,03	0,73

Самую высокую оценку получило самообразование как форма повышения квалификации у 74,24% респондентов, значение самообразования прослеживается во всех дополнениях, которые давали педагоги, **входящие в состав 1-го и 2-го кластеров**. Это связано с тем, что самообразование даёт адресный ответ, варианты ответов можно найти в интернет-ресурсах, спокойно сопоставить их со своим уровнем возможностей, при этом уходит стеснительность и боязнь неприязненного восприятия со стороны других педагогов.

Второе место занимают курсы повышения квалификации в ЛОИРО – 69,62% респондентов дают высокую оценку, но есть и значительное число (27,32%) тех, кто только удовлетворён, т.е. получил некоторую профессиональную помощь. Это, в совокупности с теми, кто дал низкую оценку (3,06%), составляет третью часть респондентов, **относящихся к всем трем кластерам**.

Подобная эффективность курсовой подготовки ставит вопрос об изменении походов к их организации и содержанию.

Дополнения к предложенным формам повышения квалификации связаны с наличием подобных программ на сайтах разных университетов страны, прямых сайтов для классных руководителей, и особенно много пожеланий к дискуссионным формам работы,

где можно обсуждать вопросы, проверить своё понимание или отношение к разным рекомендациям.

#### **IV. Личностные качества классного руководителя значимые для выполнения профессиональных функций**

Данный раздел аналитического отчёта объединяет вопросы, в которых рассматриваются личностные особенности классного руководителя. Прежде всего, какие качества личности классного руководителя респонденты считают значимыми для эффективности воспитательного процесса, в чём состоит мир их увлечений, и как он может влиять на содержание воспитания. Личностный обобщённый портрет учитывал и стаж работы, в процессе приобретения которого педагог определял значимость тех или других личностных характеристик.

##### **IV.1 Стаж работы классным руководителем**

Содержание и, конечно, методика и технологии воспитательной деятельности на разных возрастных ступенях имеют свою специфику. Овладение этой спецификой происходит в процессе реальной профессиональной деятельности, накапливается годами.

Среди классных руководителей не имеют педагогического стажа 47 человек, что составляет 1,5%. Такая цифра отражает привлечение к работе классными руководителями специалистов, имеющих либо среднее непдагогическое образование, либо высшее непдагогическое образование, их в опросе принимало участие 170 человек.

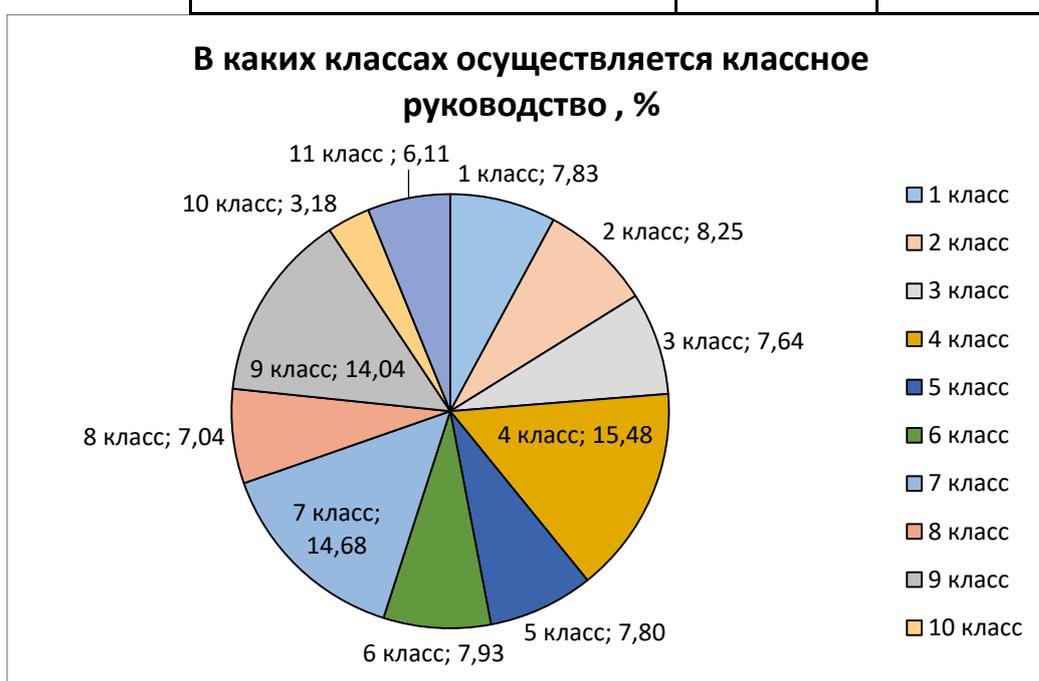
Проблема с уровнем готовности осуществлять воспитательные функции, возложенные на классного руководителя, отражает и то, что 88 человек не имели на момент анкетирования опыта работы.

Как показали данные опроса, **респонденты всех трех кластеров** имеют опыт работы во всех параллелях. Такой ответ не отражает информации о том, в какой параллели осуществляется руководство классом на момент мониторинга, что делает, с одной стороны, анализ более абстрагированным, но, с другой стороны, позволяет предъявлять более высокие требования к смысловому наполнению ответов. В таблице №11 и диаграмме представлены количественные показатели стажа работы в той или иной параллели.

**Таблица №11**

<b>Варианты ответов</b>	<b>Количество ответов</b>	<b>Количество ответов, %</b>
1	246	7,83

2	259	8,25
3	240	7,64
4	486	15,48
5	245	7,80
6	249	7,93
7	461	14,68
8	221	7,04
9	441	14,04
10	100	3,18
11	192	6,11



**IV.2. Значимость личных качеств классного руководителя  
для решения современных задач воспитания**

**Таблица №12**

№	Личные качества	очень высокая	высокая	слабая	затрудняюсь определить
1	коммуникативность	54,87	44,65	0,06	0,41
2	организованность	57,61	41,75	0,29	0,35
3	целеустремлённость	39,43	58,41	0,64	1,53
4	начитанность	36,11	60,83	1,24	1,82
5	общественная активность	29,20	63,06	3,76	3,98

6	нравственная зрелость	49,55	47,90	0,99	1,56
7	гуманность	48,57	49,33	0,89	1,21
8	тактичность	60,16	39,11	0,48	0,25
9	отзывчивость	53,79	45,57	0,22	0,41
10	наблюдательность	49,04	49,27	1,02	0,67
11	мобильность	41,08	55,03	2,39	1,50
12	аккуратность	35,41	60,67	2,42	1,50
13	честность	57,13	41,18	0,80	0,89

Анализ этого блока вопросов раскрывает большой спектр проблем современного состояния личности классного руководителя.

Респонденты **всех трех кластеров** отметили высокую значимость предложенных качеств личности, однако почти каждое из них получило уточнение, вычленение какой-либо стороны данного личностного качества.

Коммуникативность занимает одно из первых мест по значимости качеств личности классного руководителя – 99, 52% дают этому качеству «очень высокую» и «высокую» оценку. Мы предполагали, что классные руководители **всех трех кластеров** отметят взаимосвязь коммуникативности с такими качествами, как тактичность и отзывчивость, так как комплекс этих качеств обуславливает способность педагога строить конструктивное общение с подростками, однако это предположение не оправдалось. Дополнения позволили увидеть проблемное поле, которое проявилось у значительной части респондентов, **входящих в состав 2-го и 3-го кластеров**. Они считают, что для современного классного руководителя, работающего с подростками, необходимы такие качества, как:

- стрессоустойчивость- 37,
- терпение – 53,
- выдержка – 63,
- самообладание – 51.

Количественное соотношение позиций респондентов ставит вопросы общения на одно из первых мест в работе с классными руководителями, необходимость системного формирования воспитательной развивающей среды.

Интересно дополнение к необходимости для классного руководителя такого качества как *организованность*, его высоко и очень высоко оценило 99,36% **респондентов всех трех кластеров**. Однако ряд педагогов посчитал важным дать дополнение, которое подчёркивает взаимосвязь организованности с ответственностью, которая побуждает педагога своевременно осуществлять профессиональные функции. В организованности

подчёркивают пунктуальность, системность, в общей сложности эти дополнения дали 97 респондентов, **входящих в состав 1-го кластера**. Такое дополнение говорит о высоком уровне понимания этической основы профессии, о нравственной зрелости личности.

*Целеустремлённость* не получает большого количества оценок «очень высоко», их всего 39,43%, признают ее высокую значимость ещё 58,41% **классных руководителей всех трех кластеров**. Однако нет ни одного дополнения, раскрывающего причины значимости, нет ни одного эмоционального отклика.

*Начитанность* как значимое качество личности «высоко» и «очень высоко» оценило 96,94% респондентов **всех трех кластеров**. Удивляет наличие педагогов, которые, по этому бесспорно определяющему профессионализм учителя качеству личности, затруднились с оценкой, их 1,8%. Можно считать эту цифру незначительной на фоне общей высоко позитивной оценки, но это реальные люди, которые работают классными руководителями. Соотносят начитанность с образованностью и эрудированностью 55 респондентов. Позитивная дополнительная расшифровка этого профессионального качества дана и в развёрнутых суждениях, где педагоги считают его значимым потому, что классному руководителю необходимо знание актуальных интересов подростков, ориентация в современной молодёжной культуре, понимание привлекательности для них тех или иных кумиров.

*Общественная активность* как значимое качество личности классного руководителя получает очень противоречивые и достаточно тревожные оценки. Как очень значимое качество его отмечает только 29,20% респондентов **1-го кластера**, отрицает значимость или считает незначительным 7,74% **классных руководителей 2-го и 3-го кластера**. В дополнениях есть уточнения, которые подкрепляют высокую оценку – 63,06%. Есть классные руководители, участвующие в волонёрском движении (3 человека), создающие с ребятами социальные проекты (таких ещё 5 человек). Ряд респондентов уточняют, что общественная активность нуждается в лидерских качествах и организаторских способностях – 17 человек. Вызывает много вопросов дополнение о том, что для общественной активности важно быть патриотом, такое уточнение дали три человека. Наши ожидания, что это качество личности классного руководителя получит высокий уровень дополнений, не оправдались. Социализация, особенно старших подростков, без устойчивой патриотической позиции взрослых всегда имеет перекося, вызывает ослабление ценностных отношений.

Достаточно высокий уровень *нравственной зрелости* проявился в дополнениях, предложенных респондентами в понимании *гуманизма* как значимого качества. Мы рассматриваем эти качества во взаимосвязи, так как нравственное развитие личности

школьника определяется во многом эмоциональным восприятием действий и слов учителя. Понимание их значения отражает оценка «очень высоко» и «высоко», которую дали 97, 90% респондентов **всех трех кластеров**. Однако, именно это качество получило более других дополнений и расшифровок. Педагоги отмечали, что гуманный педагог доброжелателен, любит к детей, умеет прощать ошибки, проявляет милосердие и терпимость, доверяет детям, такие дополнения дали 157 человек.

Особо мы выделили группу респондентов, которые заменяют *гуманность* толерантностью – 45. Этот показатель говорит о том, что в работе с классными руководителями необходимо усилить блок изучения моральных принципов и нравственных норм, на которых строится традиционная отечественная культура, регулирующая отношения в обществе.

*Наблюдательность* отмечается как «высоко» значимое качество личности 98,31% респондентов **всех трех кластеров**. Данное качество обеспечивает большой объём информации для диагностики личностного развития, дополнений к данному качеству очень мало, они сводятся к необходимости поддержки ребёнка в любой ситуации – 5 человек, **входящие в состав 2-го кластера**.

*Мобильность* также получает 96,12% высокой оценки, к сожалению, **ни у одного классного руководителя из трех кластеров** не проявилось понимание взаимосвязи таких качеств, как организованность и аккуратность. Блок этих качественных проявлений важен именно во взаимосвязи, одно без другого снижает эффективность воспитательного воздействия. Дополнения, данные респондентами, не позволили увидеть уровень понимания значимости взаимосвязи данных личностных качеств.

В дополнениях появились такие характеристики как харизматичность и артистизм, эти дополнения свойственны незначительной части респондентов, но их появление можно отнести к той группе педагогов, которую В.Н. Сорока-Россинский относил в актёрствующим педагогам, которым важно демонстрировать себя, влюблять в себя детей.

Этой группе респондентов важно умение расставлять приоритеты, говорить «нет» и требовать от детей и родителей отвечать за свои поступки самим, не идти на поводу ни у кого. Профессиональная позиция таких классных руководителей выражена в утверждении, что они координаторы деятельности, а не няньки. К ней близки и утверждения о необходимости отстаивать свою точку зрения в любых ситуациях, проявлять гордость и вообще быть самодостаточным. Это небольшая группа педагогов, всего 15 человек, но это проявление требует внимания школьной администрации с тем, чтобы помочь понять педагогическую ситуацию, научить её анализировать и побудить к изучению профессиональной литературы.

Важно, что в противовес такой позиции выделилась группа респондентов **из всех трех кластеров**, в количестве 17 человек, утверждающих, что в современной школе педагогу нужны такие качества, как:

- самодисциплинарность,
- самоорганизованность,
- самообразование,
- требовательность к себе,
- самоуважение.

#### **IV.3. Оценка значимости прикладных, творческих умений**

Для совокупного портрета классного руководителя важно выделить и наличие у педагогов прикладных умений, которые помогают в организации разнообразных форм воспитательной работы. Круг увлечений обогащает портрет классного руководителя, у которого, кроме знаний в предметной области, есть ещё и любимые занятия.

Предложенные в анкете прикладные умения получили оценку, представленную в таблице №13.

**Таблица №13**

<b>№</b>	<b>Прикладные умения</b>	<b>очень высокая</b>	<b>высокая</b>	<b>слабая</b>	<b>затрудняюсь определить</b>
1	умение петь	4,24	30,00	45,13	20,64
2	играть на музыкальных инструментах	2,45	17,48	55,19	24,87
3	танцевать	3,69	30,70	46,53	19,08
4	рисовать	6,75	46,94	33,85	12,45
5	выразительно читать	36,08	53,44	6,08	4,39
6	плавать	4,84	18,41	49,65	27,10
7	заниматься каким-то видом спорта	9,01	41,31	33,41	16,27

«Очень высоко» и «высоко» оценили только умение выразительно читать – 89,52% респондентов, такая высокая потребность в данном умении может проявляться у учителей начальных классов и гуманитарных дисциплин. Дополнением к данному умению являются предложения респондентов о значимости красиво и правильно говорить, обладать навыками актёрского мастерства – 64 человека. Сюда же можно добавить умения, связанные с литературными способностями – сочинять стихи, прозу, писать сценарии мероприятий – 21 человек.

Умения, связанные с занятием спортом, получили самые низкие оценки, не видят значимости умения плавать – 76,75% респондентов, однако в дополнениях проявился интерес к туристическим умениям – 17 человек. По данному умению есть и убеждённые сторонники, которые дали такие развёрнутые суждения – «Каждый классный руководитель должен заниматься любым видом спорта и обязательно привлекать своих родителей и учащихся».

Значительное число респондентов добавили разнообразные виды декоративно-прикладного творчества, 41 респондент считает такие занятия украшающими жизнь.

Владение компьютерными технологиями 33 человека отнесли к прикладным умениям, хотя это обязательная составляющая профессиональной грамотности современного педагога. Можно согласиться только с теми дополнениями, которые говорят о работе с фото и видеосъемками – 7 человек.

Потребность в творческих умениях проявилась в ответах о роли оформительских умений, которые оказываются необходимыми в разных мероприятиях и при подготовке открытых уроков (12 человек).

У незначительного числа педагогов прикладные умения связаны с моделированием и конструированием (5 человек).

Предложения по перечню прикладных умений выдвинул ряд вопросов, связанных с пониманием профессионализма педагога. Например, к прикладным умениям отнесены:

- умение думать и убеждать,
- творческое воображение,
- коммуникабельность,
- организаторские умения,
- трудолюбие,
- чувство прекрасного.
- умение организовать экскурсию.

Классные руководители заняли диаметрально противоположные позиции, одни считают, что необходимо быть всесторонне развитым, развиваться вместе со своими подопечными постоянно. Новый класс – новые увлечения детей – вполне естественно, поэтому классный руководитель, уважающий детей, приобретает новые умения, он же единое целое со своим классом. Таких высказываний немного, но важно наличие даже единиц, которые своё видение деятельности классного руководителя готовы донести до других.

Противоположная точка зрения имеет уже значительно большее количество сторонников. Они считают, что «всё вышеперечисленное - глупость! Это же не кастинг на ток-шоу!». Есть и менее агрессивная позиция, представители которой считают, что «не надо

владеть всеми прикладными творческими умениями. Таким букетом владеют немногие люди. Обычно очень одаренные люди. Достаточно чего-то одного».

## **V. Выполнение функциональных обязанностей**

Предшествующий анализ позволил нам увидеть многообразие представлений респондентов о том, каким должен быть классный руководитель, для того чтобы в полном объёме выполнять функциональные обязанности.

### **V.1. Работа с классным коллективом**

#### **V.1.1. Использование показателей характеристики классного коллектива**

**Таблица №14**

<b>№</b>	<b>Показатели характеристики</b>	<b>всегда</b>	<b>иногда</b>	<b>никогда</b>
1	количество учащихся в классе: мальчиков и девочек	66,46	31,66	1,88
2	состояние здоровья мальчиков и девочек	72,61	24,90	2,48
3	успеваемость мальчиков и девочек	77,58	19,71	2,71
4	уровень воспитанности мальчиков и девочек	74,75	23,63	1,62
5	уровень развития коллектива	75,29	24,17	0,54
6	морально-психологический климат	86,24	13,54	0,22
7	традиции коллектива	65,67	32,52	1,82
8	ценностные ориентации	76,62	22,74	0,64
9	авторитет актива класса	59,49	38,38	2,13
10	состояние самоуправления	59,90	37,90	2,20
11	участие в общешкольных мероприятиях	84,27	15,19	0,54

Формализм в воспитании преодолевается способностью видеть не ребёнка вообще, а пониманием возрастных особенностей мальчиков и девочек. Этот показатель свойственен значительной части респондентов: от 66,46% до 77, 58% **респондентов всех трех кластеров** видят гендерную специфику и учитывают её в работе с классом.

Уровень развития коллектива всегда анализируют 75,29% классных руководителей, что позволяет говорить о том, что оставшаяся часть не работает над задачей формирования коллектива в классе. Однако, многие респонденты всегда уделяют внимание морально-психологическому климату, это утверждение основывается на цифре 86,24%. Педагогическая диагностика позволяет рассматривать отдельные показатели воспитанности через анализ морально-психологического климата, но ряд из них выпадает,

если классный руководитель не видит целостной картины такой социальной группы, как коллектив, тем более что самоуправление возможно только в коллективе.

Недостаточность понимания коллектива как средства воспитания определяет и отношение к анализу и характеристике состояния самоуправления в классе, только 59,9% всегда имеют в поле зрения работу органов самоуправления, способны оценить авторитет членов актива 59,49%, не всегда обращают внимание на социальную активность подростков 38,38% респондентов.

Очень важен такой показатель, как участие в общешкольных мероприятиях, его всегда учитывает 84,27% респондентов всех трех кластеров, но если только половина из них работает с органами самоуправления, то участие это организуется на основе авторитарных воспитательных отношений, а, значит, школьники занимают исполнительскую позицию.

Занятость детей во внеурочное время важна при календарном планировании событий в жизни школы и класса. Этот показатель традиционно является камнем преткновения и конфликтных ситуаций. Одни классные руководители учитывают интересы и способности, которые дети развивают в системе дополнительного образования, другие вступают в конфликт и не пускают подростков даже на соревнования и показательные выступления. Эти конфликты решаются с участием родителей и администрации школы, что не повышает авторитета классного руководителя или другого педагога.

Своеобразной лакмусовой бумагой являются характеристики традиций и ценностных ориентаций. Традиция как средство воспитания призвана закреплять в социальном опыте школьника значимые для данного общества ценности. Расхождение этих показателей говорит либо о незнании воспитательного потенциала формирования традиций, либо об отсутствии владения технологиями формирования ценностных ориентаций. На традиции коллектива всегда ориентированы 65,67% респондентов всех трех кластеров, а считают, что формируют ценностные ориентации, уже 76,62% респондентов.

В некоторых школах обязательным является социальный паспорт класса, где указаны многодетные семьи, малоимущие семьи, полные семьи, семьи риска и т.п. такая информация очень важна, но скорее это относится к характеристике контингента родителей.

Для характеристики класса важно показать участие в региональных и международных конкурсах, что является показателем результативности образовательного процесса и воспитания как неотъемлемой его части.

Противоречивые данные в этом блоке вопросов выдвигают на одно из первых мест в повышении квалификации работу с классным коллективом.

## V.1.2 Приоритетные формы воспитательной работы

Таблица №15

№	Формы воспитательной работы	традиционно	ситуативно	никогда
1	коллективное планирование жизнедеятельности классного коллектива	81,53	18,03	0,45
2	коллективные творческие дела	74,39	25,38	0,22
3	индивидуальные поручения	56,85	42,99	0,16
4	разнообразные формы общественно полезной деятельности	59,04	40,51	0,45
5	собрания классного коллектива для подведения итогов	84,68	14,87	0,45
6	педагогическая поддержка деятельности органов ученического самоуправления класса	57,45	39,75	2,80
7	социальное проектирование	36,11	<b>57,90</b>	5,99
8	организация каникулярных мероприятий	45,80	<b>50,54</b>	3,66
9	тематические классные часы	91,18	8,73	0,10
10	пропаганда здорового образа жизни	92,93	6,75	0,32
11	профорientационная работа	62,71	34,01	3,28
12	экскурсии	51,59	46,05	2,36
13	спортивные мероприятия	59,08	39,81	1,11
14	походы /поездки/	43,38	53,03	3,60
15	интеллектуальные игры	52,48	45,96	1,56

Традиционно используемые формы воспитательной работы **респондентов всех трех кластеров** – это тематические классные часы (91,18%) и формы работы, пропагандирующие здоровый образ жизни (92,93%).

При оценке других форм работы возникают нестыковки и разночтения. Респондентам было предложено определить использование форм самоуправления, таких как коллективное планирование и собрания по анализу и подведению итогов. Естественно, что результатом планирования являются разнообразные коллективные дела. Однако, мы видим, что коллективное планирование всегда применяют 81,53% классных руководителей **всех трех кластеров**, но только 74,39% из них включают предложенное в план работы. Это может означать два варианта: либо классный руководитель своей волей исключает решения классного коллектива, либо он не понимает о чём идёт речь и просто ставит цифру по

использованию КТД, т.к. она рекомендована в ряде документов ФГОС. Традиционно, по мнению респондентов, используют КТД 74,39%.

Следующий количественный показатель вновь выдвигает предположение об авторитарных воспитательных отношениях, так как собрания для подведения итогов осуществляет уже 84,68% респондентов всех трех кластеров. Это означает, что формирования основ социального анализа не происходит, а собрание проводится для того, чтобы донести официальную информацию по каким-либо вопросам.

Использование взаимно дополняющих или уточняющих информацию в данном блоке являются вопросы о пропаганде здорового образа жизни и конкретных форм работы, раскрывающих содержание воспитательной деятельности. Как видно из данных в таблице №15, пропагандой ЗОЖ традиционно занимается 92,93% респондентов всех трех кластеров, а вот традиционно используют спортивные мероприятия уже только 59,08%, и ситуативно, подключаются к мероприятиям на Днях здоровья ещё 39,81%.

Целенаправленное использование общественно полезной деятельности осуществляют 59% классных руководителей всех трех кластеров, другие же делают это ситуативно (40%) или не используют совсем. Такое использование воспитательного потенциала общественно полезной деятельности, особенно социальных проектов (57%), делает социализацию подростков, в частности, в аспекте нравственного опыта участия в жизни общества, сомнительным.

Важно выделить среди предложенных дополнений такие формы, как квесты, «живые уроки», деловые игры, виртуальные экскурсии.

Другие дополнения, предложенные классными руководителями, сводятся либо к раскрытию тематики классных часов, либо к посещению театров и выставок, либо к тренингам.

Довольно часто дополнения повторяют предложенные формы работы.

Единичным является высказывание о том, что в предложенных формах нет таких, которые могут делать сами дети. Такой уровень профессиональной квалификации лишний раз подчёркивает, что необходимо делать курсовую подготовку более практико-ориентированной для того, чтобы классные руководители имели справочный материал по базовым вопросам профессиональной деятельности.

## **V.2. Степень сложности профессиональных действий в индивидуальной работе**

Индивидуальная работа требует высокой степени профессионального мастерства, прямой контакт с личностью подростка оказывает очень сильное воздействие даже в тех случаях, когда он стремится этого не демонстрировать. Внимание, тем более

концентрированное внимание взрослого, вызывает необходимость либо идти на контакт, либо закрыться или даже проявлять агрессивность. Специфика этих профессиональных действий подтверждается ответами классных руководителей. Обратимся к таблице №16.

**Таблица №16**

№	профессиональные действия	высокая	средняя	слабая
1	создание благоприятных условий для детей с ОВЗ	47,36	47,58	5,06
2	содействие получению дополнительного образования для развития индивидуальных способностей	33,41	59,55	7,04
3	решение проблем в общении со сверстниками	40,54	50,10	9,36
4	решение проблем в общении с учителями	36,40	49,27	14,33
5	решение проблем в общении с родителями	41,78	48,60	9,62
6	вовлечение в ключевые воспитательные дела школы	35,35	53,38	11,27
7	индивидуальная помощь ребенку в освоении навыков подготовки, проведения и анализа ключевых дел	40,10	49,55	10,35
8	контроль выполнения поручений в ситуациях подготовки и проведения разнообразных мероприятий	37,36	50,29	12,36
9	коррекция поведения ребенка через совместную разработку программы личностного роста («Я-концепция»)	39,84	53,09	7,07
10	приобщение к совместной работе с другими детьми	38,85	50,73	10,41
11	развитие навыков самоорганизации	46,21	47,32	6,46

Если сравнить ответы по вертикали в графе, где даны оценки действиям, которые не сложны в реализации, то мы увидим самые низкие оценки. Это должно отражать мастерство педагогов, для которых осуществление данных профессиональных действий не составляет особого труда, но если сопоставить эти данные по горизонтали, то мы увидим, что для подавляющего большинства респондентов индивидуальная работа составляет большие сложности.

**Для классных руководителей всех трех кластеров** составляет сложность развитие навыков самоорганизации – 93,32%. Такое положение вполне естественно, так как самоорганизация – это одно из сложнейших системных психических образований личности, что ставит вопрос об усилении психологической грамотности педагогов. Такая

же картина самооценки показана и в процессе коррекция поведения ребенка в рамках программы личностного роста («Я-Концепция») – 92, 93%.

Судя по этим ответам, есть респонденты, которые менее всего затрудняются при реализации этих форм индивидуальной работы. Мы допускаем, что степень сложности может зависеть от персональных особенностей тех, с кем необходима индивидуальная работа. Такой сложный процесс, как разработка «Я-Концепции», предусматривает встречное желание не только самих детей, но и их родителей, что даёт нам основания предположить, что речь идёт об индивидуальной работе с одарёнными детьми.

Средний уровень сложности профессиональных действий в индивидуальной работе отмечает от 47,58% до 53,38% **респондентов всех трех кластеров**. Особо выделяются те действия, которые касаются отношений и взаимодействия с одноклассниками. Индивидуальная работа осуществляется, как правило, с детьми, у которых слабо или даже плохо развиты коммуникативные способности. Коррекция этих проблем должна осуществляться в начальной школе, более поздний возраст поддается такой коррекции с большим трудом, так как у ребёнка складывается негативный опыт общения с одноклассниками.

Высокая степень сложности поставила практически рядом индивидуальную работу с родителями (41,78%) и учителями, работающими в классе (36,40%). Естественно, что конкретное содержание сложностей различно, но объём преодолеваемых препятствий делает состояние воспитанности учителей и родителей приблизительно равным.

Вызывает тревогу информация о сложности создания благоприятных условий для детей с ОВЗ, где высокая степень составляет 47,36%, а средняя – 47,58%. Этот вид профессиональных действий накладывает дополнительные эмоциональные переживания, необходимость общения с медиками и юристами, что требует больших временных затрат **для респондентов всех трех кластеров**. Если такой ребёнок оказывается в классе, где у классного руководителя недельная нагрузка 36 или 30 часов, то осуществление индивидуальной работы практически невозможно.

Дополнения к предложенным действиям имели дублирующий характер или полное непонимание вопросов, на которые надо дать ответ, например, «отсутствуют современные мероприятия по ориентации на будущую профессию».

### **V.3. Степень значимости профессиональных действий классного руководителя в процессе взаимодействия с учителями, преподающими в классе**

Данный комплекс профессиональных действий стоит под постоянным контролем администрации школы. Ответственность за успеваемость по предмету лежит, безусловно, на плечах самих учителей, но создание определённой атмосферы, позитивная мотивация познавательной культуры создаётся общими усилиями. Известны примеры, когда смена классного руководителя в классе, считавшемся очень сложным, меняет морально-психологический климат, а индивидуальная работа с ребятами позволяет им поверить в свои силы. Такие классные руководители посещают уроки учителей, которые дают наибольшее количество отрицательных отметок. Все эти действия постепенно меняют ситуацию, легче становится работать учителям, подростки начинают осознанно овладевать знаниями. Приведённые в таблице №17 данные позволяют говорить, что к этому комплексу профессиональных действий респонденты относятся очень внимательно.

**Таблица №17**

<b>№</b>	<b>профессиональные действия</b>	<b>высокая</b>	<b>средняя</b>	<b>слабая</b>
1	привлечение учителей к участию в разнообразных формах воспитательной деятельности	57,04	39,81	3,15
2	доводит до сведения руководства школы предложения по совершенствованию образовательного процесса в классе	45,83	48,98	5,19
3	консультации с учителями-предметниками для осуществления помощи обучающимся, испытывающим трудности в учебной деятельности	78,28	20,45	1,27
4	проведение мини-педсоветов, направленных на решение конкретных проблем класса и интеграцию воспитательных влияний на школьников	61,53	34,84	3,63
5	организует подведение итогов учебы учащихся совместно с учителями предметниками	64,94	31,72	3,34
6	привлечение учителей к участию в родительских собраниях класса для объединения усилий в деле обучения и воспитания детей	72,39	25,83	1,78

Высоко оценивают значимость непосредственных консультаций с учителями-предметниками для осуществления помощи обучающимся, испытывающим трудности в учебной деятельности, 78,28% **респондентов всех трех кластеров**. Эта цифра говорит о том, что подавляющее большинство классных руководителей борются за каждого ребёнка. Как

пишут в дополнениях, они просят учесть в данный момент состояние здоровья или семейные обстоятельства, убеждают в необходимости написать ещё раз контрольную работу и т.д. Важность контакта учителей и родителей отражает цифра 72,39%. С этой целью привлекают учителей к участию в родительских собраниях класса для объединения усилий в деле обучения и воспитания детей.

Менее других уделяется внимание обращению к руководству школы с предложениями по совершенствованию образовательного процесса в классе (45,83%), рядом с этой цифрой может стоять корпоративная солидарность, однако прибегает к таким предложениям 48,98% **респондентов всех трех кластеров.**

Проведение мини-педсоветов классными руководителями ещё не получило достаточного признания. В ряде школ на таких педсоветах классные руководители только отчитываются о состоянии успеваемости, на них практически не рассматривается решение конкретных проблем класса, не обсуждаются технологии интеграции воспитательных влияний на трудных школьников. Несмотря на несовершенство и некоторый формализм мини-педсоветы оцениваются достаточно высоко 61,53% **респондентов всех трех кластеров.**

Дополнения в данном разделе сосредоточены на установлении контактов учителей и родителей, на привлечении учителей к участию в разнообразных формах воспитательной деятельности. Хотя вопрос приглашения учителей на разные события в жизни класса поставлен в анкете на первое место, он не получил достаточной поддержки, это объясняется высокой загруженностью учителей, которые и хотели бы поддержать инициативу ребят, но не имеют на это фактического времени.

#### **V.4. 1. Степень значимости характерных признаков родительского коллектива**

Данный комплекс вопросов позволяет увидеть значение характерных признаков состава группы родителей, которые могут влиять на формирование воспитательной среды в классе, а также стать опорой и поддержкой в решении воспитательных задач.

Перечень значимых характеристик отражён в таблице №18.

**Таблица №18**

<b>№</b>	<b>Характерные признаки</b>	<b>высокая</b>	<b>средняя</b>	<b>слабая</b>
1	образовательный уровень родителей	48,25	48,82	2,93
2	социальный статус	28,92	63,09	7,99
3	многодетные /количество детей/	26,18	58,63	15,19

4	неполные /ребенка воспитывает один из родителей/	31,91	55,32	12,77
5	национальный состав семей	19,65	52,45	27,90
6	семьи, нуждающиеся в повышенном педагогическом внимании	54,94	37,52	7,55
7	Степень участия в воспитательных мероприятиях класса и школы	54,84	42,01	3,15

Оценка значимости, данная респондентами, позволяет говорить, что для классного руководителя важно увидеть семьи, нуждающиеся в повышенном педагогическом внимании (54,94%), что, безусловно, связано с планированием индивидуальной работы с подростками.

Составу семьи **респондентов всех трех кластеров** уделяют средний уровень внимания, и многодетные семьи (58, 63%), и неполные семьи (55,32%) могут иметь здоровый морально-психологический климат, поэтому респонденты владеют информацией о них.

Высокую значимость традиционно придают участию родителей в воспитательных мероприятиях класса и школы (54,84%).

К сожалению, классные руководители **всех трех кластеров** не всегда придают особое значение национальному составу семей (19,65%), а 27,90% вообще не придают значения данной характеристике. Такое поверхностное внимание к ключевому вопросу современности может означать неготовность педагогов вести воспитательный процесс в поликультурном пространстве.

Образовательный уровень родителей оценивают примерно в равных значениях, очень значимой считают эту характеристику 48,25%, они понимают роль образования родителей для формирования мотивации к учению, а 48,82% респондентов считают эту характеристику недостаточно значимой для помощи в учебной деятельности ребёнка.

Своеобразно распределяется внимание к социальному статусу родителей, высокую значимость видят в нём 28,92% **респондентов всех трех кластеров**, но большая часть оценок сводится к среднему значению 63,09%, считая, что он не определяет воспитательные задачи, что видно из дополнений, данных классными руководителями.

Дополнения классных руководителей к данному блоку вопросов связаны с обязательным учётом вредных привычек, в том числе алкоголизма, психических заболеваний, что не может не отражаться на состоянии подростка.

Из позитивных характеристик респонденты считают значимыми: интерес со стороны родителей к жизни ребенка в школе и вне школы, адекватность и объективность оценки способностей ребёнка и доверие учителю в оценке разных способностей.

Для классных руководителей **всех трех кластеров** первостепенное значение имеет степень родительской ответственности и желания принимать участие в жизни детей класса.

#### **V.4.2. Степень значимости профессиональных действий классного руководителя в процессе взаимодействия с родителями**

Взаимодействие с родителями определяется рядом положений ФЗ «Об образовании» №273 от 29 декабря 2012 года и ФЗ от 31 июля 2020 г. N 304-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" по вопросам воспитания обучающихся".

**Таблица №19**

№	профессиональные действия	высокая	средняя	слабая
1	проведение родительских собраний, организованных в режиме обсуждения наиболее острых проблем обучения и воспитания школьников	88,38	11,05	0,57
2	собеседования с родителями по вопросам успеваемости учащихся	88,57	11,11	0,32
3	организация психолого-педагогического просвещения родителей	65,80	32,87	1,34
4	индивидуальные консультации по коррективке семейного воспитания	58,73	37,04	4,24
5	помощь родителям школьников в регулировании отношений между ними, администрацией школы и учителями предметниками	74,78	23,66	1,56
6	организация на базе класса семейных праздников, конкурсов, соревнований, направленных на сплочение семьи и школы	57,80	37,39	4,81
7	приобщение родителей к государственно-общественному управлению образовательным процессом	45,19	47,83	6,97
8	регулярное информирование родителей о школьных успехах и проблемах их детей, о жизни класса в целом	88,98	10,48	0,54

88,38% респондентов традиционно воспринимают как очень значимые профессиональные действия по проведению родительских собраний, организованных в

режиме обсуждения наиболее острых проблем обучения и воспитания школьников; 88,57% – собеседования по вопросам успеваемости учащихся; 88,98% – регулярное информирование родителей о школьных успехах и проблемах их детей, о жизни класса в целом.

Такое содержание деятельности определяется востребованностью как со стороны родителей, так и необходимостью привлечь внимание к состоянию успеваемости детей. Рыночные отношения оказали разрушающее влияние на уважение к деятельности учителя, сведя его усилия по воспитанию и развитию личности школьника к сфере услуг. В рамках данного мониторинга мы рассматриваем только действия классных руководителей, которые, несмотря на изменение отношений родителей к школе, регулируют отношения между субъектами образовательного процесса. Классные руководители оказывают помощь в регулировании конфликтов между родителями и учителями, между самими родителями в классе, между родителями и одноклассниками их детей (74,78%). Такие конфликты становятся всё более частыми и всё более жестокими, как видно из дополнений респондентов.

Данные опроса показывают, что, несмотря на возросший уровень притязаний, приобщение родителей к государственно-общественному управлению образовательным процессом требует больших усилий. 45,19% респондентов всех трех кластеров видят позитивную роль в таком приобщении, а 47,83% оценивают их недостаточно высоко.

Учителя начальных классов особенно нуждаются в правильной организации семейного воспитания для эффективной адаптации детей к школьному режиму, такие индивидуальные консультации по корректировке семейного воспитания высоко оценивает 58,73%, в основной школе этот процент снижается, консультирование относят к слабо значимым действиям 37,04%.

Сохраняется значимость семейных праздников, конкурсов, соревнований, направленных на сплочение семьи и школы (57,80%). Современные условия меняют формы взаимодействия, что видно из дополнений респондентов. Стало популярным «создание групп в социальных сетях, что позволяет делать общение регулярным, осуществлять вышеперечисленные действия быстрее и продуктивнее, экономя время обоих участников процесса».

В ряде общеобразовательных организаций разработана система поощрения родителей за участие в жизни класса и школы, работают родительские клубы, проводятся тренинги родителей, круглые столы, дни открытых дверей.

## **VI. Методики выявления уровня воспитанности и динамики**

### личностного роста обучающихся

Эффективность воспитательной работы, осуществляемой классными руководителями, во многом зависит от целесообразности поставленных задач и готовности самого педагога к их решению. В настоящее время, в соответствии с требованиями ФГОС, в практику всё настойчивее вводится диагностика личностного роста.

Данный блок вопросов направлен на выявление диагностического аппарата, которым пользуется классный руководитель. Перечень предлагаемых методик представлен в таблице №20.

Таблица №20

№	Методики диагностики	постоянно	иногда	никогда
1	анкетирование	58,63	40,70	0,67
2	собеседование	67,13	31,85	1,02
3	анализ форм участия в общественно значимой деятельности учащихся	56,94	41,78	1,27
4	анализ состояния успеваемости	92,07	7,58	0,35
5	мониторинг здоровья	68,12	30,64	1,24
6	наблюдение	87,74	12,10	0,16
7	анализ взаимоотношений в классе	87,96	11,91	0,13
8	тестирование ценностных установок	38,54	58,95	2,52
9	анализ готовности обучающихся к саморазвитию	48,25	49,24	2,52
10	социометрия межличностных отношений	50,64	46,69	2,68

Традиционные, собственно педагогические методики наблюдения и опроса, имеют самое большое число выборов.

Так, метод наблюдения постоянно использует 87,74% респондентов всех трех кластеров, интересно, что появились такие педагоги, их немного – 12,10%, которые не наблюдают за детьми, т.е. смотрят, но не видят значимых проявлений, что может идти как от неопытности, так от равнодушия.

Вопрос об анализе взаимоотношений в классе является ключом к пониманию процесса диагностирования, анализ взаимоотношений можно строить только опираясь на факты, полученные в процессе наблюдения, понимание данной взаимосвязи в диагностировании подтвердили 87,96% респондентов всех трех кластеров.

Для уточнения состояния взаимоотношений важно использование методик, привнесённых в практику педагогов из социологии. Социометрию межличностных

отношений освоили и всегда используют 50,64% **респондентов, входящих в 1-ый кластер**, иногда – 46,69% **респондентов, представляющих 2-ой и 3-ий кластеры**.

Обязательной парой для уточнения информации, полученной в процессе наблюдения, являются разнообразные способы опроса, среди них разные формы анкетирования. Цифровые показатели, а это 58,63% респондентов, которые постоянно используют анкетирование и 40,70%, которые иногда используют данную методику, позволяют нам утверждать, что у классных руководителей не сформирована технологическая последовательность работы с данными диагностики, а, следовательно, выводы не могут быть достоверными.

Тестированию ценностных установок классными руководителями не уделяется должного внимания, только 38,54% респондентов держат этот показатель личностного роста под постоянным вниманием, а 58,95% подвергают его состояние диагностированию только иногда.

Дополнения к данному разделу не принесли нового уровня информации.

Некоторые респонденты добавили использование в их школе портфолио, достаточно широко в Ленинградской области используется диагностика воспитанности по М.И. Шиловой.

Построение диаграмм или графиков личностного роста и уровня развития учащихся, как обязательная часть работы классного руководителя, отметили менее десятка респондентов.

## **VII. Награды за воспитательную работу**

Отсутствие продолжительное время внимания к вопросам воспитания отражается на системе поощрения классных руководителей. Не имеют наград за классное руководство 2349 чел. (74,8%), остальные отметили наличие дипломов за участие в конкурсах, некоторые указали просто количество благодарственных писем различного уровня.

Повышение внимания к деятельности классного руководителя несколько сглаживается участием в конкурсе «Классный – самый классный!» муниципального уровня, в который были вовлечены 368 участников, из них получили признание жюри 173 человека. Никогда не участвовали ни в каких конкурсах, связанных с воспитанием 2599 человек, что составляет 82,77% **респондентов все трех кластеров**.

В конкурсе регионального уровня участвовали 4,5% классных руководителей.

## **VIII. Публикации**

Отметили отсутствие публикаций 2686 чел. (85,5% **респондентов все трех кластеров**). Остальные указали на наличие публикаций на сайтах «Инфоурок», «Мультиурок», «Урок.рф», личном сайте педагога, сайте ЛОИРО (областной Форум инноваций), сайте образовательной организации, образовательной сети Nportal, а также в сборниках ЛОИРО, муниципальных СМИ, методических материалах районов и в других печатных и электронных изданиях. Перечень, указанный респондентами, скорее связан с дидактическими материалами, чем с вопросами воспитания, что и отметили в своих ответах сами классные руководители.

### **Выводы**

1. «Стратегия развития воспитания в РФ до 2025 года» от 29 мая 2015 года №996-р и последовавшая за ней примерная Программа воспитания ещё не вошли в полной мере в практику работы образовательных организаций.

Вызывающим целый ряд вопросов является установленный факт недостоверности ответов, который был выявлен при сопоставительном анализе, что подробно рассмотрено в соответствующих разделах аналитического отчёта. Особенно остро стоит вопрос ориентации на государственные нормативные документы. Только 67,96% участников мониторинга ориентируются в своей работе на нормативные документы федерального уровня. Разночтения в использовании нормативной основы в работе классного руководителя, особенно в современных подходах к планированию, нуждаются в системной работе с педагогами, в методическом её сопровождении.

2. Анализ состава участников мониторинга показал, что возрастной диапазон имеет разброс от 19 до 80 лет. К работе классными руководителями привлекаются и библиотекари, и социальные педагоги, и психологи, и члены администрации. Гендерный состав, как и ожидалось, имеет 96,34% женщин, что в течение ряда лет даёт социально-психологическую деформацию в социализации подростков. Возрастной и гендерный аспект отражается на увлечениях классных руководителей, на выборе форм и содержания воспитательной работы. Важно обратить внимание на то, что к работе классным руководителем привлекаются работники школы, не имеющие педагогического образования.

3. Наиболее тревожным показателем является очень высокая загруженность преподавательской деятельностью. Примерно треть классных руководителей имеет от 26 до 36 часов в неделю, что не позволяет осуществлять воспитательный процесс системно и целенаправленно.

4. Методическое сопровождение деятельности классного руководителя показало высокий уровень востребованности, т.к. именно этот уровень оказывает решающее влияние на практику работы. Подавляющее большинство классных руководителей нуждаются в дискуссиях по волнующим вопросам, для их личностного и профессионального уровня важны интерактивные технологии.

5. Анализ личных качеств классного руководителя, значимых для решения современных задач воспитания, позволил выявить целый спектр проблемных зон. Особую тревогу вызывает напряжённость в осуществлении работы с детьми, потому что в числе приоритетных характеристик педагога называют такие качества, как стрессоустойчивость, выдержка, терпение и самообладание.

Другой проблемной зоной являются невысокие показатели проявления общественной активности со стороны классного руководителя, такое личностное качество получило наименьшую поддержку в оценке значимости для воспитания.

Третья зона тревожности, нуждающаяся в уточнении в профессиональном сознании педагогов, связана с вопросами гуманизма и толерантности, признаки которых путаются, что не позволяет иметь осознанную педагогическую позицию.

6. Выполнение функциональных обязанностей, связанных с работой с классным коллективом, индивидуальной работой, взаимодействием с учителями, преподающими в классе, и работой с родителями, строится традиционно. Обязательный минимум выполняют **респонденты всех трех кластеров**, при этом разные респонденты уделяют разный уровень внимания ключевым аспектам деятельности, что требует, на наш взгляд, системной работы по повышению квалификации.

7. Сложно обстоит дело с системой награждений и поощрений классных руководителей, так как 74,8% участников мониторинга никогда не получали официальной оценки своей деятельности кроме предложения участвовать в конкурсе «Классный – самый классный!».