

**КОСТРОМСКОЙ ОБЛАСТНОЙ  
ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ  
ОБРАЗОВАНИЯ**

---

**ИНСТИТУТ КЛАССНОГО  
РУКОВОДСТВА  
В КОСТРОМСКОЙ ОБЛАСТИ:  
ХАРАКТЕРИСТИКА СОСТАВА,  
ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ,  
ВОЗМОЖНОСТИ РАЗВИТИЯ**

УДК

ББК

Разработка мониторингового исследования и анализ результатов: Ручко Л.С., к.пс.н., доцент, заведующий кафедрой воспитания и психологического сопровождения КОИРО

Техническая организация исследования: Малышев М.В., заведующий отделом мониторинга и оценки качества образования КОИРО

**Институт классного руководства в Костромской области:** характеристика состава, организация деятельности, возможности развития / Л.С. Ручко; Костромской областной институт развития образования. – Кострома: КОИРО, 2020 г. – 40 с.

В издании представлен анализ состояния института классного руководства, осуществленный на основе данных, полученных в ходе регионального исследования. Дана общая характеристика состава педагогических работников, осуществляющих функции классного руководителя в общеобразовательных организациях, организациях среднего профессионального образования Костромской области. Представлены особенности организации деятельности классных руководителей в образовательных организациях Костромской области. Рассмотрены угрозы и возможности развития деятельности классных руководителей в условиях современного образования.

КОИРО, 2020 г.

## Оглавление

|                                                                                                                                                             |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Введение .....                                                                                                                                              | 4  |
| 1. Характеристика состава педагогических работников, осуществляющих функции классного руководителя в образовательных организациях Костромской области. .... | 5  |
| 2. Организация деятельности классных руководителей на региональном, муниципальном, институциональном уровнях управления образованием. ....                  | 9  |
| 3. Преимущества и проблемы в деятельности классного руководителя. ....                                                                                      | 25 |
| 4. Развитие деятельности института классного руководства в условиях современного образования. ....                                                          | 29 |
| Заключение .....                                                                                                                                            | 31 |

## Введение

Тенденции развития современного открытого общества определяют в качестве важнейших задач формирование у подрастающего поколения ключевых компетентностей в интеллектуально-познавательной, информационно-коммуникационной, гражданско-правовой, нравственной, регулятивной, технологической и иных сферах. Ведущая роль в формировании компетентности личности ребенка как ключевого и целостного результата образования, принадлежит школе.

Федеральным государственным образовательным стандартом (ФГОС) общего образования установлены требования к предметным, метапредметным и личностным результатам. И если предметные и метапредметные результаты формируются преимущественно в рамках реализации конкретными педагогами программ предметных дисциплин, то полисубъектный характер ответственности школы за результаты воспитания и социализации зачастую не обеспечивает достижение желательного уровня личностных характеристик. Поэтому особое внимание сегодня обращено к фигуре классного руководителя.

Педагог, осуществляющий функции классного руководителя, согласно методическим рекомендациям Министерства образования, контролирует, анализирует и координирует «ход целостного воспитательного процесса, процесс становления личности каждого ребенка, его нравственных качеств»<sup>1</sup>. Но соответствуют ли современный классный руководитель и условия его деятельности требованиям к решению задач в области воспитания и социализации?

Обратимся к реалиям института классного руководства. Анализ исследования, проведенного в Костромской области в 2020 году, позволяет охарактеризовать потенциал классных руководителей в области формирования социальной компетентности школьника и сформулировать ряд связанных с решением этой задачи возможностей и проблем. Комплексный мониторинг организации деятельности классных руководителей осуществлен в феврале-апреле 2020 года и включил изучение состава классных руководителей в образовательных организациях региона, преимуществ и проблем в их деятельности, особенностей организации деятельности классных руководителей со стороны администрации образовательной организации, муниципального района, региона в целом. В исследовании приняли участие 227 учреждений – 211 общеобразовательных организаций и 16 организаций среднего профессионального образования.

---

<sup>1</sup> Письмо Минобразования России №480/30-16, 2001

## 1. Характеристика состава педагогических работников, осуществляющих функции классного руководителя в образовательных организациях Костромской области.

В Костромской области работают более 3500 педагогов, осуществляющих функции классного руководителя. В исследовании отражены сведения по более чем 80% данной категории педагогических работников (2934 человека). Характеристика состава классных руководителей включает следующие позиции: возраст, пол, стаж, уровень образования, повышение квалификации по вопросам воспитания и социализации за последние 3 года.

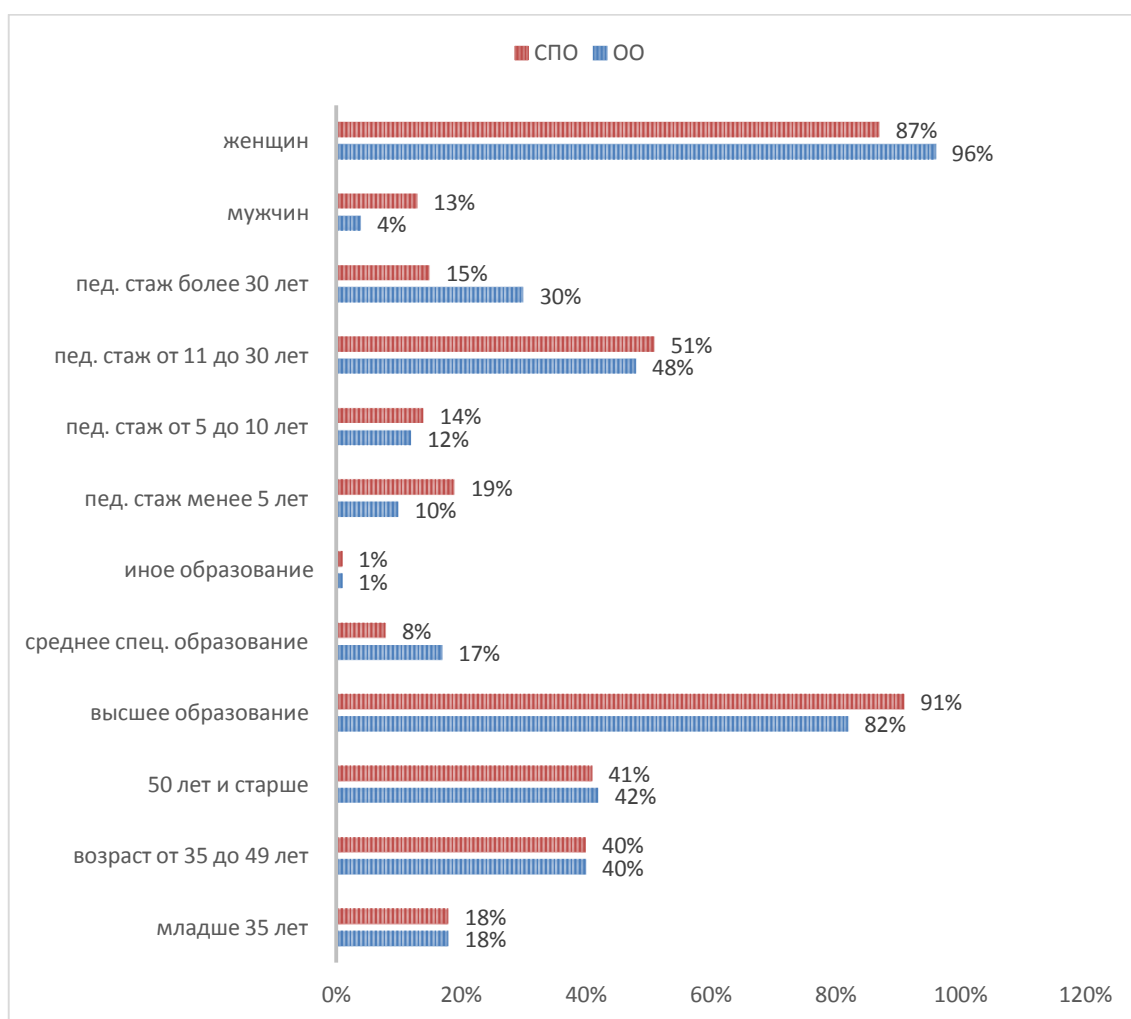


Рисунок 1. Классные руководители: характеристика состава.

**Возраст.** В Костромской области функции классного руководителя осуществляют педагогические работники преимущественно зрелого возраста (40% - в возрасте от 35 до 49 лет и 42% в возрасте 50 лет и старше). 18% состава находятся в возрасте до 35 лет.

Таблица 1. Классные руководители образовательных Костромской области: возрастные характеристики.

| Возраст                                          | Всего  |     | ОО     |     | СПО    |     |
|--------------------------------------------------|--------|-----|--------|-----|--------|-----|
|                                                  | Кол-во | %   | Кол-во | %   | Кол-во | %   |
| Классные руководители в возрасте младше 35 лет   | 524    | 18% | 465    | 18% | 59     | 18% |
| Классные руководители в возрасте от 35 до 49 лет | 1178   | 40% | 1049   | 40% | 129    | 40% |
| Классные руководители в возрасте 50 лет и старше | 1232   | 42% | 1099   | 42% | 133    | 41% |

Данные показатели могут свидетельствовать о постепенном обновлении института классных руководителей, адаптации и обучении молодых педагогов как в системе общего, так и в системе среднего профессионального образования.

Наименьшее количество молодых педагогов в возрасте до 35 лет, осуществляющих функции классного руководителя, отмечается в общеобразовательных организациях, муниципальных образований: Буйский район (3%), Солигаличский район (4%), Макарьевский район (5%), Антроповский район (8%), Вохомский район (8%). Наибольшее количество – в Костромском (21%), Межевском (21%) муниципальных районах, городе Кострома (22%), городе Галич (25%), городе Шарья (25%) и Островском муниципальном районе (28%). Наибольшее количество классных руководителей в возрасте 50 лет и старше в общеобразовательных организациях Макарьевского муниципального района (66%), города Нерехта и Нерехтского района (58%), Поназыревского (58%), Буйского (55%), Кадыйского (51%) муниципальных районов Костромской области – преимущественно в сельских школах. Особую тревогу вызывает ситуация в образовательных организациях, где наблюдается большое количество педагогов старше 50 лет при минимальном количестве молодых педагогов (Буйский и Макарьевский муниципальные районы). Такая ситуация может быть связана с продолжающимся процессом урбанизации, концентрации жителей в городских округах и областном центре, а также с миграцией населения в другие регионы.

В системе среднего профессионального образования отсутствуют классные руководители в возрасте до 35 лет в ОГБПОУ «Галичский педагогический колледж Костромской области», ОГБПОУ «Чухломский лесопромышленный техникум имени Ф.В. Чижова Костромской области». Менее 10% таких педагогов в ОГБПОУ «Нерехтский политехнический техникум Костромской области» (7%), ОГБПОУ «Шарьинский педагогический колледж Костромской области» (7%), ОГБПОУ «Костромской колледж отраслевых технологий строительства и лесной промышленности» (9%). Лидерами по

включению молодых педагогов в реализацию функций классного руководителя являются ОГБПОУ «Костромской автотранспортный колледж» (31%), ОГБПОУ «Костромской областной колледж культуры» (36%).

**Пол.** В общем количестве классных руководителей лишь 5% мужчин. Наличие гендерных особенностей в области воспитания и социализации личности актуализируют проблему недостаточности количества мужчин в образовательной среде. В силу специфики среднего профессионального образования количество преподавателей мужского пола в техникумах и колледжах Костромской области больше, нежели в общеобразовательных организациях, и составляет 13%.

Таблица 2. Классные руководители образовательных Костромской области: пол.

| Пол                             | Всего  |     | ОО     |     | СПО    |     |
|---------------------------------|--------|-----|--------|-----|--------|-----|
|                                 | Кол-во | %   | Кол-во | %   | Кол-во | %   |
| Классные руководители - мужчины | 149    | 5%  | 108    | 4%  | 41     | 13% |
| Классные руководители - женщины | 2785   | 95% | 2505   | 96% | 280    | 87% |

Наибольшая представленность педагогических работников мужского пола, осуществляющих функции классного руководителя, наблюдается в общеобразовательных организациях города Костромы (7%), Антроповского (8%) и Межевского (7%) муниципальных районов.

В ОГБПОУ «Шарьинский аграрный техникум Костромской области» около половины педагогов, осуществляющих классное руководство (47%) – лица мужского пола, в ОГБПОУ «Нерехтский политехнический техникум Костромской области», ОГБПОУ «Шарьинский педагогический колледж Костромской области», ОГБПОУ «Костромской областной колледж культуры» - 20% мужчин.

**Педагогический стаж.** Около половины классных руководителей (48%) имеют педагогический стаж от 11 до 30 лет. Такие цифры свидетельствуют о достаточном педагогическом опыте классных руководителей. Отмечаются и проблемы в деятельности педагогов, имеющих педагогический стаж более 30 лет: сниженная активность и инициативность, профессиональное выгорание, несовременная картина мира, недостаточность знаний в области коммуникаций, в том числе осуществляемых на основе современных технологий.

Таблица 3. Классные руководители образовательных Костромской области: педагогический стаж.

| Педагогический стаж | Всего  |   | ОО     |   | СПО    |   |
|---------------------|--------|---|--------|---|--------|---|
|                     | Кол-во | % | Кол-во | % | Кол-во | % |

|                                     |      |     |      |     |     |     |
|-------------------------------------|------|-----|------|-----|-----|-----|
| Педагогический стаж менее 5 лет     | 327  | 11% | 265  | 10% | 62  | 19% |
| Педагогический стаж от 5 до 10 лет  | 352  | 12% | 306  | 12% | 46  | 14% |
| Педагогический стаж от 11 до 30 лет | 1422 | 48% | 1257 | 48% | 165 | 51% |
| Педагогический стаж более 30 лет    | 833  | 28% | 785  | 30% | 48  | 15% |

**Уровень образования.** Значительная часть классных руководителей имеют высшее педагогическое образование (83%), 16% - среднее специальное образование, 1% - неоконченное высшее образование. Наибольшее количество педагогов со средним специальным образованием работают в общеобразовательных организациях удаленных муниципальных районов Костромской области (Вохомский – 43%, Чухломский – 44%, Поназыревский – 46%). Это характерно и для системы СПО – в ОГБПОУ «Чухломский лесопромышленный техникум имени Ф.В. Чижова Костромской области» 50% классных руководителей имеют среднее специальное образование. Это может быть связано со снижением требований к кадрам в условиях их недостаточности, с отсутствием профессиональной конкуренции среди педагогических работников удаленных муниципалитетов и отсутствием механизмов стимулирования получения высшего педагогического образования.

Таблица 4. Классные руководители образовательных Костромской области: образование.

| Уровень образования             | Всего  |     | ОО     |     | СПО    |     |
|---------------------------------|--------|-----|--------|-----|--------|-----|
|                                 | Кол-во | %   | Кол-во | %   | Кол-во | %   |
| Высшее образование              | 2423   | 83% | 2130   | 82% | 293    | 91% |
| Среднее специальное образование | 482    | 16% | 456    | 17% | 26     | 8%  |
| Иное                            | 29     | 1%  | 27     | 1%  | 2      | 1%  |

**Повышение квалификации** по вопросам воспитания и социализации за последние 3 года осуществляют в среднем 18% педагогических работников исследуемой категории. Это связано с тем, что педагоги реализуют функции классного руководителя, как правило, на условиях совмещения. Являясь учителями-предметниками, они регулярно осуществляют повышение квалификации по своей основной должности, а вопросы воспитания и социализации обучающихся осваивают в ходе семинаров, вебинаров, инструктивных встреч, конференций, или же знакомятся с отдельными темами в рамках предметных курсовых мероприятий.

В Костромской области существует практика деятельности выделенных классных руководителей: в общеобразовательных организациях города Шарьи, Чухломского, Кадейского, Сусанинского, Антроповского муниципальных районов, а также в ОГБПОУ «Костромской автодорожный колледж», ОГБПОУ «Костромской политехнический колледж», ОГБПОУ «Костромской торгово-

экономический колледж», ОГБПОУ «Шарьинский медицинский колледж».

## **2. Организация деятельности классных руководителей на региональном, муниципальном, институциональном уровнях управления образованием.**

Система организации деятельности классных руководителей представляет собой совокупность взаимодействующих: образовательных программ, реализуемых в рамках федеральных государственных образовательных стандартов, в том числе программ в области воспитания обучающихся; сети реализующих их образовательных организаций независимо от их организационно-правовых форм, типов и видов; органов управления образованием и подведомственных им организаций. Взаимодействие этих элементов основывается на представлениях о роли и функциях классного руководителя, о содержании и формах осуществления им образовательной деятельности.

Исследование призвано определить наличие и особенности управленческих действий, обеспечивающих качественную организацию деятельности классных руководителей на региональном, муниципальном, институциональном уровнях и способствующих развитию института классного руководства в Костромской области. Участниками исследования – заместителями директора по воспитательной работе образовательных организаций – отмечалось наличие (или отсутствие) предлагаемой характеристики, указывались актуальные документы, свидетельствующие о реализации соответствующих управленческих действий.

### **Блок 1. Регламентация деятельности классных руководителей.**

Таблица 5. Долевые показатели регламентации деятельности классных руководителей в общеобразовательных организациях (ОО) и организациях среднего профессионального образования (СПО).

| Показатели                                                                                                                                | Общее | ОО  | СПО  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-----|------|
| 1.1. Наличие нормативных актов, регламентирующих работу классных руководителей в муниципалитете / образовательной организации (положение) | 91%   | 91% | 100% |
| 1.2. Наличие программы / проекта / плана работы по поддержке деятельности классных руководителей в образовательной организации            | 43%   | 42% | 64%  |

| Показатели                                                                                                                                                                                                          | Общее | ОО  | СПО  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-----|------|
| 1.3. Наличие вопросов классного руководства в рабочей образовательной программе (в программе воспитания и социализации обучающихся)                                                                                 | 70%   | 69% | 73%  |
| 1.4. Наличие установленных форм ведения документации классного руководителя (рабочая тетрадь, формы планов, отчетов и т.п.)                                                                                         | 86%   | 85% | 100% |
| 1.5. Наличие нормативных актов, регламентирующих взаимодействие всех организаторов процесса воспитания (классных руководителей, учителей (преподавателей), социального педагога, психолога, педагога организатора). | 59%   | 59% | 55%  |

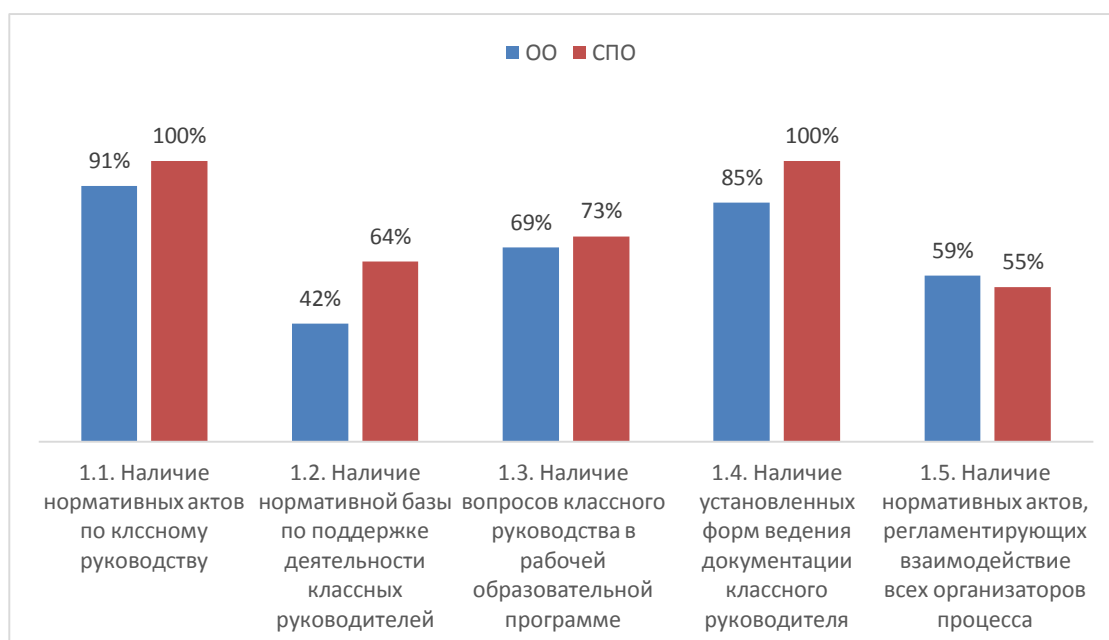


Рисунок 2. Регламентация деятельности классных руководителей в общеобразовательных организациях (ОО) и организациях среднего профессионального образования (СПО).

В данном блоке практически всеми участниками исследования (91% организаций) отмечено **наличие нормативных актов, регламентирующих работу классных руководителей в муниципалитете или образовательной организации**. Среди таких документов: положение о классном руководителе (о кураторе учебной группы), должностная инструкция классного руководителя, коллективный трудовой договор, правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда работников, приказ о назначении. В перечень локальных актов включены также положения (о ведении документации классного руководителя, о методическом объединении классных руководителей, о творческой группе классных руководителей, о Совете классных руководителей, о планировании

воспитательной работы, о нормах профессиональной этики, о регламенте отношений классного руководителя со специалистами образовательной организации, о классных уголках, о ведении личных дел обучающихся, о родительском собрании, о посещении мероприятий, не предусмотренных учебным планом, об оценке деятельности классного руководителя и т.п.) и планы (план воспитательной работы образовательной организации, план воспитательной работы с классом, план научно-методической работы и др.).

Цели и задачи, функции, обязанности, взаимодействие с педагогами, права, ответственность, формы работы и организация деятельности классных руководителей определены именно положением о деятельности классного руководителя.

Большинством организаций отмечается и **наличие установленных форм ведения документации классного руководителя** (86% организаций). Среди наиболее распространенных форм выделяются: журнал (папка, рабочая тетрадь) классного руководителя, журнал по технике безопасности (инструктажей обучающихся), социальный паспорт класса, журнал учета внеклассной работы (внеурочной деятельности), журнал работы с родителями обучающихся, форма плана воспитательной работы с классом, форма годового аналитического отчета классного руководителя, форма протокола родительского собрания. Менее распространёнными являются: электронный вариант дневника классного руководителя, индивидуальные карты сопровождения обучающихся, форма мониторинга качества и результативности работы классного руководителя.

Переход образовательной организации на электронную систему документации позволяет не только сэкономить время классного руководителя, но и сократить количество ошибок при оформлении, снизить объем бумажной документации. Однако, процесс автоматизации системы заполнения документов в сфере классного руководства, реализован слабо.

**Вопросы классного руководства отражены в рабочих образовательных программах** (в программе воспитания и социализации обучающихся) 70% образовательных организаций. В них не только охарактеризованы направления, по которым классные руководители планируют воспитательную работу с классом, но и определена роль (функции) классного руководителя в процессе воспитания и социализации обучающихся, дан перечень форм, методов и приемов по различным направлениям воспитательной работы. Отмечается, что классный руководитель является непосредственным участником воспитательного процесса,

реализующим программу воспитания и социализации. Некоторые участники отмечают важность включения опросов классного руководства в программу развития образовательной организации, план работы образовательной организации, отдельные образовательные проекты. К сожалению, ряд образовательных организаций не раскрывают в рабочей программе воспитания и социализации специфику деятельности классных руководителей, ограничиваясь тематикой классных часов или отдельными мероприятиями в плане воспитательной работы.

Чуть более половины образовательных организаций (59%) отмечают **наличие нормативных актов, регламентирующих взаимодействие всех организаторов процесса воспитания** (классных руководителей, учителей (преподавателей), социального педагога, психолога, педагога организатора). У ряда организаций (в основном, малокомплектных школ) в штате отсутствуют ставки социального педагога и педагога-психолога.

Основным постоянно действующим коллегиальным органом взаимодействия сотрудников является педагогический совет. В ряде образовательных организаций созданы социально-педагогические или воспитательные службы, профилактические советы (советы по профилактике правонарушений и безнадзорности обучающихся), организуется работа психолого-педагогического консилиума.

Регламентирующими актами выступают: положение о психолого-медико-педагогическом консилиуме, положение о профилактическом совете школы, модель сопровождения профессионального самоопределения обучающихся, положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, положение о совете профилактики правонарушений и безнадзорности среди учащихся, положение о ШСП (школьной службы примирения), план совместной деятельности организаторов процесса воспитания, программа работы с детьми, требующими особого педагогического контроля, рабочие программы классных руководителей, учителей, педагога-психолога, социального педагога, служб, Советов и объединений.

Организации конструктивного взаимодействия способствуют: совместно разработанные и принятые должностные инструкции, регламенты отношений классного руководителя с администрацией, педагогами и иными специалистами образовательной организации, родителями обучающихся.

Наименее представлены в этом блоке **программы / проекты / планы работы по поддержке деятельности классных руководителей в образовательной организации** (наличие отмечают 42% общеобразовательных организаций и 64% организаций

среднего профессионального образования). Наиболее распространены: план работы методического объединения классных руководителей, методического совета образовательной организации, разделы в плане работы образовательной организации в целом. Интерес представляет программа работы «Повышение уровня компетентности классных руководителей» (МБУ Палкинская ООШ Антроповского муниципального района Костромской области), цикл консультативной помощи классным руководителям общеобразовательных школ Костромского муниципального района (МКОУ «Василевская СОШ», МКОУ «Ильинская СОШ» и другие), программы наставничества в организациях среднего профессионального образования, организация работы классных руководителей по темам самообразования, мониторинг собственной деятельности.

В некоторых образовательных организациях данные документы реально отсутствуют, а наличие программ подменяется планами воспитательной работы образовательной организации.

## **Блок 2. Сопровождение деятельности классных руководителей.**

Таблица 6. Долевые показатели сопровождения деятельности классных руководителей в общеобразовательных организациях (ОО) и организациях среднего профессионального образования (СПО).

| <b>Показатели</b>                                                                                                                                                                                                                         | <b>Общее</b> | <b>ОО</b> | <b>СПО</b> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------|------------|
| 2.1. наличие специалиста ОУО или методической службы, курирующего деятельность классных руководителей                                                                                                                                     | 59%          | 57%       | 91%        |
| 2.2. повышение квалификации заместителя директора по воспитательной работе как организатора воспитательной деятельности и деятельности классных руководителей                                                                             | 34%          | 32%       | 64%        |
| 2.3. наличие методического объединения классных руководителей в образовательной организации и направления его работы                                                                                                                      | 61%          | 60%       | 73%        |
| 2.4. наличие информационно-методической поддержки классных руководителей в образовательной организации (в виде методических рекомендаций, банка разработок, раздела на сайте, тематических семинаров и чтений, творческих отчетов и т.д.) | 66%          | 65%       | 82%        |

| Показатели                                                                                                                                                   | Общее | ОО  | СПО |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-----|-----|
| 2.5. участие образовательной организации в инновационной деятельности: а) по классному руководству, б) по совершенствованию программы воспитания обучающихся | 21%   | 20% | 45% |

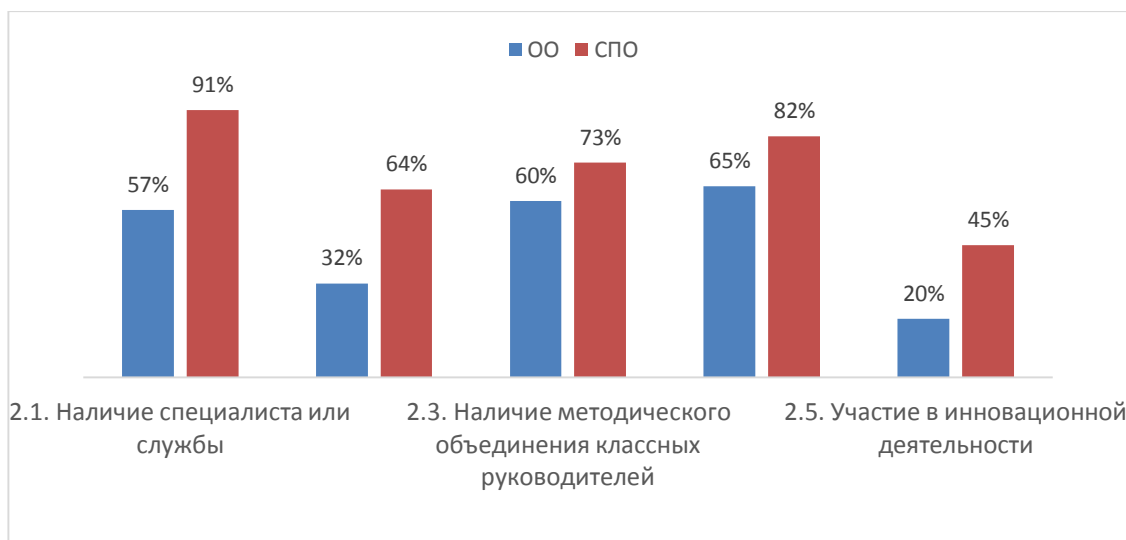


Рисунок 3. Сопровождение деятельности классных руководителей в общеобразовательных организациях (ОО) и организациях среднего профессионального образования (СПО).

**Наличие специалиста органа управления образованием или методической службы, курирующего деятельность классных руководителей.** Ключевой фигурой в части сопровождения деятельности классных руководителей общеобразовательных организаций является преимущественно заместитель директора по воспитательной работе (это отмечают 31% организаций). В образовательных организациях с небольшим составом обучающихся функции сопровождения возложены на заместителя директора по учебно-воспитательной работе (20% организаций) или непосредственно руководителя образовательной организации (3%). В этом случае возникает вопрос об эффективности сопровождения деятельности педагогов, осуществляющих функции классного руководства, которая может быть снижена вследствие многозадачности. Фактически решение задачи по сопровождению деятельности классного руководителя остается на институциональном уровне, в том числе с подключением инструмента функционирования методических объединений классных руководителей (11%). В отдельных организациях эта задача также может быть возложена на социального педагога, педагога-психолога, педагога-организатора и даже представителя уполномоченного по правам ребенка, что не

вполне отвечает видам деятельности соответствующих профессиональных стандартов.

Включенность отделов образования и муниципальных методических служб отмечают лишь 5% организаций, в числе таких представителей: координатор по классному руководству, начальник отдела по воспитательной работе, руководитель муниципального методического объединения заместителей директоров по воспитательной работе, старший методист, методист. Около трети общеобразовательных организаций (32%) и 64% организаций среднего профессионального образования организуют **повышение квалификации заместителя директора по воспитательной работе как организатора воспитательной деятельности и деятельности классных руководителей**. Так, в течение трех лет специалисты обучались на базе КОИРО по следующим темам: «Управление образовательной организацией в условиях введения и реализации образовательных и профессиональных стандартов» (108 часов); «Компетентный руководитель образовательной организации. Воспитательная деятельность педагога в образовательной организации» (124 часа); «Организация родительского всеобуча» (108 часов), «Мониторинг реализации программы воспитания и социализации обучающихся в рамках ФГОС ОО» (36 часов); «Теория и методика деятельности в рамках Российского движения школьников» (72 часа), «Особенности организации отдыха и оздоровления детей» (36 часов). И на базе иных организаций по темам: «Актуальные формы учебно-воспитательной работы в средней и старшей школе», «Основы волонтерской деятельности»; «Теория и практика профориентационной работы в образовательной организации», «Эффективная школа: проблем и перспективы». Проблемной областью является отсутствие ставки заместителя директора по воспитательной работе – и, как следствие, отсутствие специалиста, погруженного в проблематику воспитания и социализации обучающегося, в реализацию соответствующих государственных и региональных проектов и программ, в содержание актуальных программ повышения квалификации в этой области.

**Наличие методического объединения классных руководителей в образовательной организации и направления его работы.** Исследование подтверждает, что методическое объединение классных руководителей как структурное подразделение образовательной организации является эффективным инструментом управления воспитательным процессом, координирующим научно-методическую и организационную работу педагогов по вопросам руководства классных коллективов, обеспечивающим всестороннее повышение компетентности и профессионального мастерства каждого классного руководителя.

Наличие таких подразделений у себя отмечают 60% общеобразовательных организаций и 73% организаций среднего профессионального образования. При этом, в реальной практике методическое объединение способствует повышению теоретического и методического уровня педагогов, знакомству с обновляемой нормативно-правовой базой в области воспитательной деятельности, обобщению и представлению успешного опыта, освоению современных педагогических технологий, оказывает помощь в осуществлении должностных обязанностей, в поиске путей решения возникающих проблем, в организации и проведении мероприятий. В качестве отдельных направлений деятельности методического объединения классных руководителей в некоторых организациях определены: просветительская деятельность, мониторинг воспитания и социализации, обеспечение техники безопасности, разработка и внедрение норм педагогической этики, профориентация, самообразование, сотрудничество с социально- психологической службой, наставничество над молодыми педагогами, повышение творческого потенциала педагогического коллектива, работа с родителями и общественностью.

Деятельность методического объединения зачастую регламентируется положением и планом работы. План работы может включать ежеквартальные конференции, ежемесячные семинары, еженедельные оперативные совещания. В ряде образовательных организаций методическое объединение представлено как Совет классных руководителей.

Наиболее распространена **информационно-методическая поддержка классных руководителей в образовательной организации**. Самыми популярными видами информационно-методической поддержки являются: банк методических разработок, методические рекомендации, памятки. Активно используется пространство сайтов образовательных организаций, где создаются отдельные страницы или разделы о деятельности классных руководителей, в том числе в электронной учительской. С помощью облачных технологий в открытом доступе размещаются отчетно-плановая документация, разработки классных часов и воспитательных мероприятий, пособия и памятки для работы, образцы анкет, характеристик класса и т.п. Поддерживается практика функционирования информационных стендов в образовательных организациях. В качестве значимых отмечают и активные формы информационно-методической поддержки педагогов по вопросам классного руководства: педагогические советы, инструктивно-методические совещания, семинары, круглые столы, мастер-классы, открытые мероприятия, творческие отчеты. МКОУ средняя школа №2

города Макарьева ежегодно проводятся открытые творческие недели воспитательной работы.

Отметим, что образовательные организации на современном этапе имеют достаточную свободу действий как при определении содержания воспитательной деятельности, так и при проектировании программ (планов) воспитательной работы с классом, реализации образовательных технологий. Это связано не только с педагогическим творчеством, но и с ответственностью педагога за правильность выбора и результаты работы. В условиях постоянного обновления нормативной базы в сфере образования при отсутствии должного методического сопровождения классные руководители сталкиваются с трудностями, связанными с разработкой проекта воспитательной работы с ученическим коллективом, с реализацией воспитательного процесса и оценкой его результативности.

**Участие образовательной организации в инновационной деятельности по вопросам воспитания и классного руководства.** Исследование выявило недостаточную готовность образовательных организаций к ответу на происходящие изменения в области воспитания и социализации, к разработке и реализации соответствующих инновационных проектов. Свое участие в инновационной деятельности подтверждают лишь 20% школ и 45% организаций СПО. Анализ тем инновационной деятельности позволяет указать лишь 20 организаций, которые действительно включены в освоение нового содержания, технологий и инструментов воспитательной деятельности. Среди них:

- ГКОУ «Школа №3 Костромской области для детей с ОВЗ» (проект «Организация профессиональных проб учащихся»);
- МОУ Лицей № 20 города Костромы, МКОУ средняя школа №2 г.Макарьева (региональная площадка «Апробация дневника профессионального самоопределения школьника»);
- МБОУ СОШ города Костромы № 6, № 38 (Проект по развитию здорового образа жизни);
- МКОУ «Сидоровская СШ» Красносельского муниципального района (проект «Дорогами отцов и дедов»);
- МОУ Гимназия №1 города Галич (инновационная региональная площадка «Дорогами героев»);
- МОУ Кренинская СОШ Буйского муниципального района, МОУ Петрецовская СОШ Вохомского муниципального района (федеральный проект «Киноуроки в школе»);
- МОУ Ореховская СОШ Галичского района, МОУ Степановская СОШ имени Н. К. Иванова Галичского муниципального района и др. (проект по внедрению казачьего компонента в реализацию общеобразовательной программы);

- МОУ СОШ №1 города Буй (проект по школьному самоуправлению «Город лидеров»);
- МОУ СОШ №1 города Нея, МОУ СОШ №29 города Костромы и др. (апробация примерной программы воспитания)
- МОУ СОШ №2 города Буй (региональная площадка «Воспитательный потенциал семьи в условиях социального партнерства со школой с учетом требований ФГОС»);
- МОУ Талицкая СОШ Вохомского муниципального района (проект «Эффективная школа-шаги к успеху»);
- ОГБПОУ «Нерехтский политехнический техникум Костромской области» (инновационная площадка «Гражданское население в противодействии распространению идеологии терроризма»);
- ОГБПОУ «Шарьинский медицинский колледж» (разработка и реализация программы профессионального воспитания);
- МОУ СОШ № 1 города Костромы (муниципальный проект «Взлётная полоса» в качестве наставника заместителей директоров по ВР СОШ №27, 35);
- МОУ СОШ № 30 города Костромы («Взаимодействие образовательных организаций Костромской области по воспитанию культуры межнационального общения»).

Следует говорить о разнообразии и актуальности тем реализуемых инновационных проектов. При этом, требуется продолжение развития профессиональных компетенций у классных руководителей и заместителей директора по воспитательной работе в условиях модернизации образования и деятельности инновационных площадок по вопросам воспитания и управления классным коллективом или студенческой группой.

### **Блок 3. Стимулирование эффективной деятельности классных руководителей.**

Таблица 7. Долевые показатели стимулирования деятельности классных руководителей в общеобразовательных организациях (ОО) и организациях среднего профессионального образования (СПО).

| <b>Показатели</b>                                                                                                                                        | <b>Общее</b> | <b>ОО</b> | <b>СПО</b> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------|------------|
| 3.1. Наличие муниципальных выплат / постоянных ежемесячных стимулирующих выплат в образовательной организации классным руководителям                     | 82%          | 82%       | 82%        |
| 3.2. участие классных руководителей в муниципальных, региональных, федеральных профессиональных конкурсах по вопросам воспитания и классного руководства | 34%          | 34%       | 27%        |

| Показатели                                                                                                                             | Общее | ОО  | СПО |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-----|-----|
| 3.3. участие классных руководителей в региональных, федеральных семинарах, конференциях по вопросам воспитания и классного руководства | 28%   | 25% | 64% |
| 3.4. наличие мер стимулирования и поддержки деятельности молодых классных руководителей                                                | 27%   | 26% | 36% |
| 3.5. наличие мер поощрения классных руководителей, достигнувших высоких результатов деятельности                                       | 61%   | 61% | 64% |

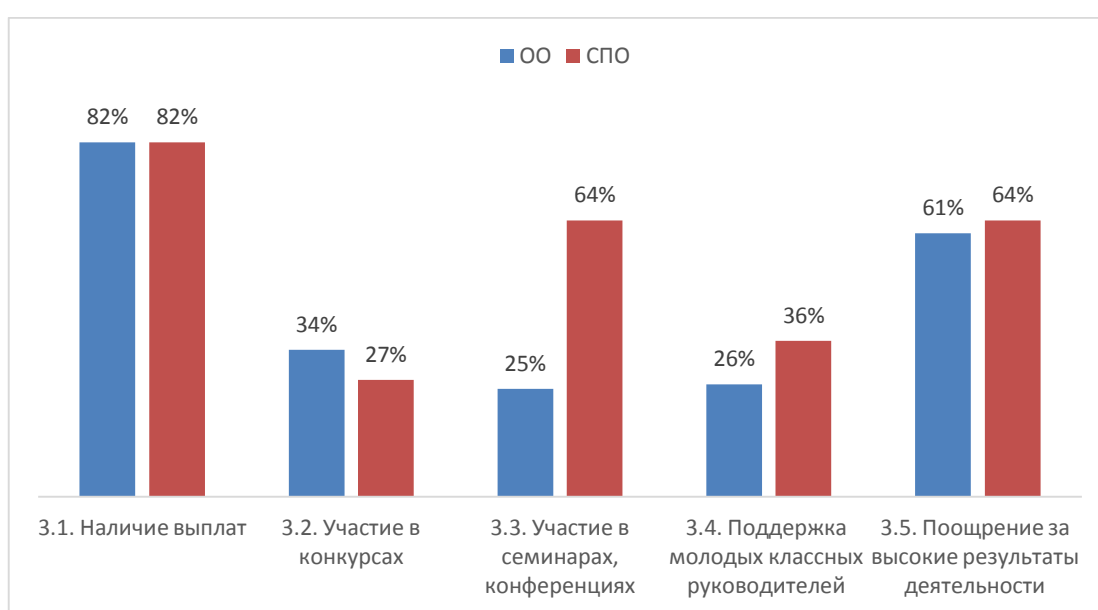


Рисунок 4. Стимулирование эффективной деятельности классных руководителей в общеобразовательных организациях (ОО) и организациях среднего профессионального образования (СПО).

Среди механизмов стимулирования эффективной деятельности классных руководителей наиболее важным и максимально реализуемым в образовательных организациях (82%) остается **наличие ежемесячных стимулирующих выплат в образовательной организации классным руководителям**. Выплаты постоянного ежемесячного стимулирующего характера классным руководителям производятся согласно Положения об оплате труда, носят стимулирующий (стимулирующие выплаты) и компенсационный характер (ежемесячная надбавка к должностному окладу). Стимулирующие выплаты могут быть связаны с проведением открытых мероприятий, мастер-классов, с участием класса в конкурсах, олимпиадах, концертах, творческой деятельности, с личной активностью классного руководителя в педагогических конкурсах, проектах. По данным мониторинга, проведенного Департаментом

образования и науки Костромской области в марте 2020 года, каждый классный руководитель получает выплаты за классное руководство, которые регулируются коллективными трудовыми договорами и положениями об оплате труда (в муниципальных образованиях приняты разные значения – от 40 рублей в месяц за 1 ученика (Кологривский муниципальный район) до 2,5 тыс. рублей за класс (муниципальный район город Нерехта и Нерехтский район). Даже в пределах Костромской области образовательные организации, опираясь на ряд писем Минобрнауки РФ, в том числе письмо Минобрнауки РФ от 8 февраля 2006 года № 17ю-50-93 «О расчете размера вознаграждения за выполнение функций классного руководства в классах с пониженной наполняемостью», осуществляют выплаты из расчета от 40 до 180 рублей на 1 ребенка. Встречается градация надбавок в зависимости от возраста обучающихся (35% классным руководителям 1-4 классов, 45% классным руководителям 5-11 классов). В среднем по области размер выплаты педагогическому работнику за выполнение функций классного руководителя составляет 1,5 тыс. рублей. Общий объем бюджетных средств, направленных в 2019 году на доплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя в регионе, составил 79,8 млн. рублей.

Более чем в половине образовательных организаций (61%) **меры поощрения классных руководителей, достигнувших высоких результатов деятельности** определены и закреплены в Положении об оплате труда, о стимулирующих (премиальных) выплатах. В основном, высокие результаты деятельности определяются посредством фактического подтверждения достижений самого педагога (участие и победы в профессиональных конкурсах, благодарности, почетные грамоты) или обучающихся вверенного ему класса (студенческой группы) – дипломы, грамоты, свидетельства. Лишь в отдельных организациях установлены и используются содержательные критерии, по оценке деятельности классных руководителей.

Незначительное лидерство по **участию классных руководителей в муниципальных, региональных, федеральных профессиональных конкурсах по вопросам воспитания и классного руководства** имеют общеобразовательные организации (34%), нежели организации среднего профессионального образования (27%). Среди таких конкурсов:

- всероссийские конкурсы: «Учитель года», «Воспитать человека», «За нравственный подвиг учителя», «Школа – территория здоровья», конкурс «Патриотическое воспитание граждан в учреждениях образования, культуры и спорта»;

- межрегиональные конкурсы: межрегиональный Интернет-Фестиваль педагогических идей «Профессионализм, творчество, успех», «Лучшая образовательная организация по формированию системы духовно-нравственного воспитания детей и молодежи «Вифлеемская звезда»»;

- региональные конкурсы: ежегодный методический конкурс, «Мой классный - самый классный», тематическая выставка-конкурс «Костромская сторона», конкурс работ по патриотическому воспитанию обучающихся в образовательной организации,

- муниципальные конкурсы: конкурс педагогического мастерства, конкурс профилактических практик, конкурс методических разработок, и многие другие.

Наиболее распространено участие педагогов в конкурсных мероприятиях из крупных муниципальных образований: г. Буй, г. Кострома, г. Галич, г. Мантурово, г. Нерехта и Нерехтский район, по активности участия следует выделить и образовательные организации Кадынского, Костромского, Красносельского, Макарьевского, Островского, Павинского, Сусанинского, Чухломского муниципальных районов. Несмотря на достаточно большое количество разнообразных конкурсных мероприятий по вопросам воспитания и классного руководства, проводимых в том числе и в заочном формате, лишь треть организаций отмечают участие в них педагогов. Вероятно, это связано со значительной нагрузкой и неготовностью к представлению собственного педагогического опыта работы с группой обучающихся.

**Участие классных руководителей в региональных, федеральных семинарах, конференциях по вопросам воспитания и классного руководства** в большей степени характерно для организаций среднего профессионального образования (64%), нежели для школ (25%). Так, в системе среднего профессионального образования отмечаются такие события, как фестиваль науки; образовательный форум «Кострома – территория возможностей», конференции «Человек. Природа. Будущее», «Стратегии профессиональной подготовки и трудоустройства», «Профориентация от детского сада до ВУЗА»; «Молодёжь в новом тысячелетии», «Региональная система профориентации» и другие. Педагогические работники школ в качестве значимых отмечают следующие мероприятия: ежегодные Международные Рождественские образовательные чтения, III Всероссийскую научно-практическую конференцию (с международным участием) «Психология и педагогика социального воспитания», посвящённую 85-летию со дня рождения А.Н. Лутошкина (2020 год), ежегодную августовскую конференцию работников образования Костромской

области. Заместители директоров по воспитательной работе отмечают в качестве важного ресурса развития профессиональной компетентности онлайн проекты, вебинары, участие в межмуниципальных и муниципальных семинарах по вопросам воспитания и классного руководства, районного методического объединения классных руководителей.

**Наличие мер стимулирования и поддержки деятельности молодых классных руководителей** отмечается в 26% процентах общеобразовательных организаций и 36% организаций среднего профессионального образования. В ряде организаций нет молодых специалистов, которые осуществляли бы функции классных руководителей (Вохомский муниципальный район, Судиславский муниципальный район). В ОГБПОУ «Костромской политехнический колледж» и МОУ СОШ №2 города Буй реализуется практика Школы молодого педагога, встречается реализация системы наставничества (например, МОУ Лицей № 20 города Костромы).

#### **Блок 4. Оценка эффективности деятельности классных руководителей.**

Таблица 7. Долевые показатели оценки эффективности деятельности классных руководителей в общеобразовательных организациях (ОО) и организациях среднего профессионального образования (СПО).

| Показатели                                                                                                   | Общее | ОО  | СПО  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-----|------|
| 4.1. осуществление регулярного мониторинга деятельности классных руководителей                               | 74%   | 72% | 100% |
| 4.2. осуществление анализа результатов, полученных по итогам мониторинга деятельности классных руководителей | 68%   | 67% | 91%  |
| 4.3. наличие адресных рекомендаций по итогам мониторинга деятельности классных руководителей                 | 51%   | 49% | 91%  |
| 4.4. проведение анализа эффективности принятых мер по сопровождению деятельности классных руководителей      | 45%   | 42% | 91%  |
| 4.5. Принятие управленческих решений по результатам проведенного анализа                                     | 52%   | 50% | 82%  |

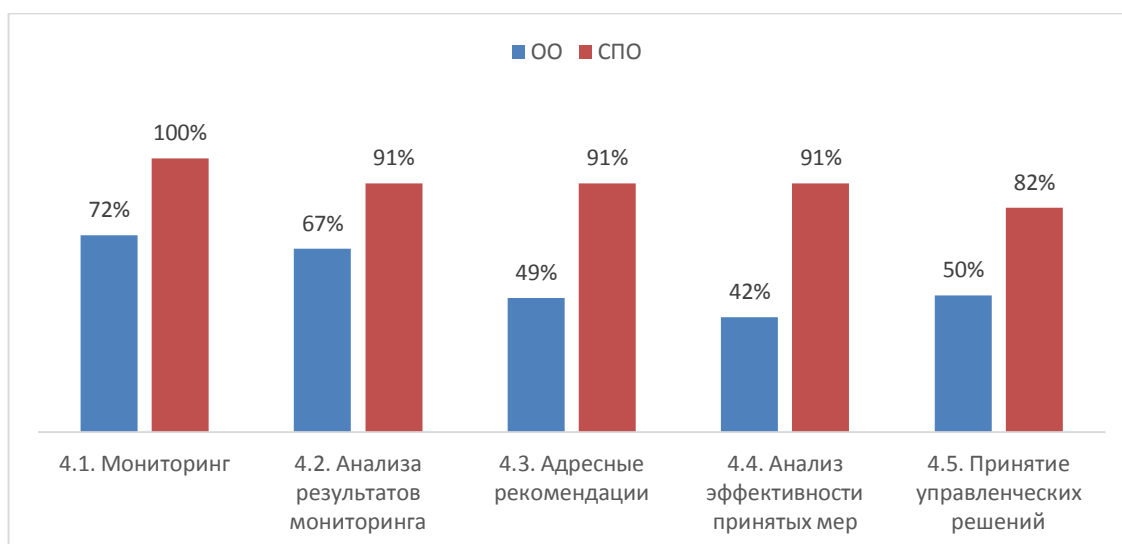


Рисунок 5. Оценка эффективности деятельности классных руководителей в общеобразовательных организациях (ОО) и организациях среднего профессионального образования (СПО).

**Регулярный мониторинг деятельности классных руководителей** организован в 72% общеобразовательных организаций и 100% организаций среднего профессионального образования. Основанием, как правило, выступает Положение о внутренней система оценки качества образования, разделы утвержденной программы воспитания и социализации (мониторинг эффективности реализации программы воспитания и социализации) или же отдельное Положение о мониторинге деятельности классных руководителей. Периодичность мониторинга деятельности классных руководителей в организациях достаточно разнообразна (анализ результатов по каждому мероприятию, осуществление процедур мониторинга раз в четверть, в полугодие, по итогам завершения учебного года). С учетом длительности обучения и относительности, неустойчивости результатов воспитания обучающихся, целесообразным видится проведение мониторинговых процедур не чаще чем 1 раз в полугодие. Основными процедурами данного мониторинга являются: анализ планов и отчетов о результатах деятельности классных руководителей, анкетирование обучающихся и их родителей, классных руководителей, самообследование и самоанализ деятельности. Используются и мониторинговые карты (например, в школах Парфеньевского, Судиславского, Костромского, Красносельского муниципальных районов, города Галич, города Костромы, города Шарьи).

В методических рекомендациях об осуществлении функций классного руководителя педагогическими работниками государственных общеобразовательных учреждений субъектов РФ и муниципальных общеобразовательных учреждений» (приказ

Минобразования России от 3 февраля 2006 г. № 21) отмечается, что эффективность осуществления функций классного руководителя можно оценивать на основании двух групп критериев: деятельности и результативности.

Для оценки деятельности включаются измерители, позволяющие оценить реализацию управленческих функций классного руководителя. Основой здесь выступает модель мониторинга деятельности классного руководителя, разработанная Б.В. Куприяновым (2007 г.) и позволяющая отслеживать эффективность деятельности классного руководителя, выявлять тенденции и принимать обоснованные педагогические решения, направленные на оптимальное функционирование и развитие воспитательной системы образовательной организации.

Для оценки результативности включаются измерители, позволяющие оценить уровень, которого достигают обучающиеся в своем социальном развитии и воспитательная система класса в целом. Образовательными организациями здесь используются опросники удовлетворенностью образовательной деятельностью организации, психолого-педагогические методики, в том числе инструменты регионального мониторинга воспитания и социализации обучающихся (КОИРО, 2010 г.).

Отмечается регулярное **осуществление анализа результатов, полученных по итогам мониторинга деятельности классных руководителей** (67% общеобразовательных организаций и 91% организации среднего профессионального образования). Как правило, анализ осуществляется заместителем директора по воспитательной работе, а результаты анализа отражаются в анализе воспитательной работы в образовательной организации за учебный год (или же аналитической справке) и представляются на августовском педагогическом совете и ежегодном публичном отчете образовательной организации. В ряде образовательных организаций используется практика проведения индивидуальных консультаций, тематических семинаров, построения программ самообразования классных руководителей, на основе полученных данных.

**Адресные рекомендации по итогам мониторинга деятельности классных руководителей** разрабатываются в 49% общеобразовательных организаций и 91% организации среднего профессионального образования. Адресные рекомендации формируются как по итогам мониторинговых процедур, внутришкольного инспектирования, так и по индивидуальному запросу классных руководителей. Ни могут быть как открытыми для всего педагогического коллектива организации (например, решения по

итогах заседаний педагогических и профилактических советов, приказы директора и распоряжения учебной части, отчеты, справки), так и персонализированными (письменными или устными).

**Проведение анализа эффективности принятых мер по сопровождению деятельности классных руководителей** осуществляется в 42% общеобразовательных организаций и 91% организации среднего профессионального образования.

**Принятие управленческих решений по результатам проведенного** анализа характерно для 50% общеобразовательных организаций и 82% организаций среднего профессионального образования. Среди принятых решений встречаются следующие варианты: замечание, предупреждение, благодарность, премирование, рекомендации, поручения, формирование графика повышения квалификации, организация взаимообучения, персонализированного контроля, составление плана совещаний, корректировка и обновление планов воспитательной работы, решение о тиражировании успешного опыта и участии в мероприятиях, о работе проектных групп по актуальным проблемам и прочее. При принятии управленческих решений важно опереться на объективные факты о результатах деятельности классных руководителей и соблюсти баланс между свободой действий педагога и устанавливаемыми регламентами деятельности.

### **3. Преимущества и проблемы в деятельности классного руководителя.**

Заместители директора по воспитательной работе образовательных организаций отмечают, что классные руководители в своем преимущественном составе имеют высшее образование, достаточный опыт работы и стаж педагогической деятельности, что позволяет осуществлять деятельность на достаточно высоком уровне. Опытные классные руководители моделируют свою собственную систему воспитательной работы с классом на основе совместной деятельности с обучающимися, родителями, взаимодействии с образовательными партнерами.

На результаты деятельности классного руководителя, по мнению участников опроса, оказывают влияние такие личностные характеристики, как: отзывчивость, доброжелательность, ответственность, активность, авторитетность, стремление к взаимовыручке, гибкость, творчество, энтузиазм. Педагоги способны к мобилизации сил для достижения цели, работоспособны, мобильны, коммуникабельны, образованы, не уходят от ответственности и конструктивно воспринимают критику. Важный аспект деятельности классного руководителя – это комфортный психологический климат в

педагогическом коллективе и совместность усилий, ориентированная на достижение образовательных результатов.

Среди преимуществ в деятельности классного руководителя, отмечаются следующие:

- возможность увидеть обучающихся как в урочной, так и во внеурочной деятельности (при условии совмещения),
- преемственность поколений воспитанников (учителя – выпускники школы, обучающиеся – дети выпускников),
- преемственность ступеней образования, постепенность перехода из начальной в основную школу при условии тесного взаимодействия учителя начальных классов с будущим классным руководителем,
- тесная коммуникация внутри педагогического коллектива, между обучающимися и педагогами, классного руководителя с родителями обучающихся,
- наличие функционирующей системы ученического самоуправления в классе и / или школе,
- личностные характеристики педагога (собственная социальная компетентность).

Несомненно, поддерживают деятельность классного руководителя наличие непротиворечивой нормативно-правовой базы деятельности, функционирование методического объединения, наставничества, наличие слаженной системы взаимодействия различных специалистов образовательных организаций (заместителя директора, социального педагога, педагога-психолога) с руководителем класса (учебной группы), единая удобная для педагога форма планирования и отчетности, прозрачная система поощрения классных руководителей.

Но отмечается и большое количество проблем. Среди них отмечают: чрезмерную занятость и учебную нагрузку (37%, ряд педагогов ведут классное руководство в двух классах), большой объем выполняемых обязанностей и поручений (зачастую, не предусмотренных должностными инструкциями и планом деятельности), избыточность мероприятий, отчетности, формализм, наличие социальных угроз, социально неблагополучных семей обучающихся. В сельской школе отмечается сложность выстраивания графика воспитательной работы в условиях организованного подвоза детей, организации событий при малой наполняемости классов, и работе разновозрастными классами-комплектами. Выделяют и недостаточность ресурсов для полноценной реализации программы воспитания и социализации (в том числе и возможностей сетевого взаимодействия с организациями дополнительного образования детей), тогда как некоторые городские школы отмечают

недостаточность работы по сотрудничеству с общественными институтами, социальным окружением.

Приведем высказывания участников мониторинга:

- учебная нагрузка большинства классных руководителей составляет более 18 часов, из-за загруженности не всегда получается системно выстроить и осуществить воспитательную работу в классе. Большая занятость, уроки, проверки, совещания, оформление документов... просто иногда не хватает времени на класс;

- солидный возраст и значительный стаж влияет на выбор форм работы с классом – используемые формы могут быть формы несовременны, неинтересны детям, острой является и проблема профессионального выгорания возрастных педагогов;

- ряд проблем связаны с неблагополучными семьями обучающихся, характеризующимися неисполнением родительских обязанностей, недостаточным контролем, низким уровнем образования, грамотности, компетентности родителей в вопросах воспитания. Большая часть родителей не заинтересована в успешной деятельности классного руководителя, от них педагог не находит поддержки;

- отмечается низкая активность обучающихся, недостаточная заинтересованность во внеурочной деятельности, актуальна проблема формирования ответственного отношения детей к учебе, получению дополнительной информации, проблема интернет-зависимости;

- некоторые классные руководители имеют низкую мотивацию, в этом случае воспитательная работа носит во многом формальный характер (СПО);

- высокий уровень ответственности классных руководителей за жизнь и здоровье детей не только в образовательной организации, но и за ее пределами, в итоге многие педагоги, особенно молодые, отказываются от классного руководства;

- если педагогический коллектив возрастной, то новые веяния и инициативы воспринимаются с недоверием, сложно преодолеть уставленные в организации нормы взаимодействия и взаимоотношений;

- проблема – это слабая материальная и моральная поддержка классного руководителя, неотрегулированные правовые аспекты деятельности, незащищенность классного руководителя.

Как показывает исследование, основные группы барьеров педагогической деятельности классного руководителя, выделенные нами ранее, продолжают быть актуальными<sup>2</sup>:

- психологические барьеры, связанные с внутренними эмоциональными, смысловыми, характерологическими, психофункциональными препятствиями к эффективному осуществлению педагогической деятельности, они зачастую возникают из-за несовпадения интересов личности с требованиями ситуации или несоответствия индивидуальных черт личности существующим требованиям;

- компетентностные барьеры — специфические психологические состояния личности, которые не позволяют ей занять активную позицию и реализовать тот или иной вид профессиональной деятельности и общения, выражаются в недостаточности знаний, опыта, социально-нравственных установок, необходимых для эффективной деятельности в заданной области;

- административные барьеры — затруднения объективного характера, связанные с личностной оценкой действующих норм, правил и условий осуществления деятельности, проявляются как личностные затруднения в деятельности, переживаемые вследствие осознания недостаточности и (или) рассогласованности имеющихся ресурсов.

В области организации деятельности классных руководителей отмечаются проблемы, касающиеся планомерности работы по поддержке деятельности классных руководителей в образовательных организациях (43% организаций имеют разработанную программу или план реализации соответствующих мер); недостаточного участия в инновационной деятельности по вопросам осуществления классного руководства или воспитательной деятельности (21% организаций работают над темами в данных областях); отсутствия мер стимулирования и поддержки деятельности молодых классных руководителей (73% организаций), в том числе связанных и с их отсутствием. Менее трети классных руководителей принимают участие в региональных, федеральных семинарах, конференциях по вопросам воспитания и классного руководства (28%), это связано с их большой загруженностью.

---

<sup>2</sup> БАРЬЕРЫ ПРАКТИК КЛАССНОГО руководства в современных условиях [Электронный ресурс] / Л.С. Ручко // Народное образование.— 2016 .— №6 .— С. 127-133

#### **4. Развитие деятельности института классного руководства в условиях современного образования.**

По программе дополнительного профессионального образования «Содержание и организация деятельности классного руководителя» с 2017 года прошли обучение более 1 500 педагогов, осуществляющих функции классного руководителя.

Информационно-методическое сопровождение классных руководителей осуществляется через конференции, семинары, деятельность регионального сетевого методического объединения, методические рекомендации и онлайн-консультации на портале «Образование Костромской области», также на портале сформирована база лучших региональных практик деятельности классных руководителей.

Эффективной мерой поддержки является конкурсная система профессионального мастерства:

- ежегодный региональный методический конкурс, где по вопросам воспитания обучающихся педагогическим сообществом представляется более 150 работ;
- конкурс «Мой классный – самый классный», который в настоящее время реализуется в муниципальных образованиях;
- Всероссийский конкурс «За нравственный подвиг учителя», на который ежегодно направляются от 20 до 30 работ победителей регионального этапа;
- Всероссийский конкурс «Воспитать человека», в 2019 году учитель Никольской средней школы Костромского района вошел в состав финалистов;
- региональный этап Всероссийского конкурса «Учитель здоровья России», победители которого представляют регион на федеральной площадке;
- региональный конкурс на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности, критериями которого являются высокие результаты внеурочной деятельности обучающихся и создание учителем условий для адресной работы с различными категориями обучающихся. Ежегодно по итогам конкурса 4 учителя региона входят в тысячу лучших педагогов Российской Федерации и получают денежное поощрение из средств федерального бюджета.

С учетом имеющегося опыта в регионе сформирована система оценки качества работы классного руководителя, включающая достижения учащихся в учебной и внеучебной деятельности, использование в воспитательном процессе здоровьесберегающих технологий, взаимодействие с семьей, работа с детьми «группы

риска», тиражирование собственного опыта работы в педагогическом сообществе и участие в школьных программах «наставничества».

Данная система позволяет своевременно вносить коррективы в работу педагогов (индивидуальная система наставничества, муниципальная и региональная методическая работа с педагогами) с учетом их профессиональных интересов и дефицитов.

В помощь педагогам, осуществляющим функции классного руководителя, необходимо:

- проводить работу по распространению положительного опыта по вопросам деятельности классных руководителей в образовательных организациях Костромской области;
- сохранить существующие и поддержать вводимые меры материального и нематериального стимулирования классных руководителей, в том числе молодых;
- инициировать оптимизацию и регламентацию нагрузки педагогических работников, осуществляющих функции классного руководителя;
- обеспечить развитие деятельности региональных и муниципальных методических объединений, сообществ и ассоциаций классных руководителей при поддержке органов управления образованием и методических служб;
- содействовать развитию профессионального мастерства классных руководителей как ресурса повышения качества образования;
- сформировать среду для профессиональной самореализации педагогов, осуществляющих функции классного руководителя;
- активизировать деятельность по созданию условий для обеспечения преемственности начального общего и основного общего образования на основе взаимодействия учителей начальных классов и классных руководителей;
- способствовать организации и развитию сетевого взаимодействия организаций по вопросам воспитания детей в возрасте 11-17 лет;
- способствовать повышению ответственности и активности семьи в вопросах воспитания ребенка путем интеграции семейного воспитания и общего образования, изменения стиля и форм взаимодействия образовательных организаций и родителей;
- создать условия для формирования готовности различных специалистов социальной сферы к результативному взаимодействию с классными руководителями;

- обеспечить необходимые условия для учета мнений участников образовательных отношений в оценке и стимулировании качества деятельности классного руководителя;
- обеспечить расширение общественного участия в воспитательной деятельности образовательных организаций региона и содействия повышению качества деятельности классных руководителей.

## **Заключение**

Необходимость преобразований в области воспитания и социализации детей подтверждается рядом действующих документов: государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы (утв. постановлением Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № 295), Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральные государственные образовательные стандарты (в т.ч. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования, утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 17 декабря 2010 г. № 1897), профессиональный стандарт педагога (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н) и другие. Основные положения данных документов указывают на значимость воспитательной деятельности для социально-экономического и культурного развития России, повышения ее конкурентоспособности, обеспечения «востребованности экономикой и обществом каждого обучающегося». Одной из центральных линий преобразований становится и обновление практик классного руководства.

Обновление содержания и форм деятельности классного руководителя требует решения дополнительных задач в определении существующих возможностей и барьеров. Это позволит обеспечить повышение качества профессиональной деятельности педагогических работников.

Результаты исследования показывают, что классный руководитель сегодня по-прежнему остается центральной фигурой в воспитании и социализации обучающегося. Сосредотачивая внимание на каждом обучающемся вверенного ему класса, он способен максимально консолидировать все возможные условия для формирования метапредметных и личностных результатов. Но для этого требуется комплексная поддержка классного руководителя, переосмысление его роли, согласование реализуемых функций не только с требованиями образовательных стандартов, но и измененной социальной реальности.