

АНАЛИЗ И ОЦЕНКА РАБОТЫ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

Ольга Сергеевна Коршунова,

доцент кафедры теории и истории педагогики Костромского государственного университета, кандидат педагогических наук

В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ВАЖНЕЙШИЙ РЕСУРС РАЗВИТИЯ ВОСПИТАНИЯ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ — СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ РАБОТЫ КЛАССНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И УПРАВЛЕНИЕ ЭТОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ.

Классный руководитель — одна из самых сложных, трудоёмких и беспокойных должностей в общеобразовательном учреждении. Он несёт ответственность за жизнь, здоровье детей, их сердце и душу. Реально классными руководителями проводится большая работа. Однако вопрос заключается в том, насколько она научно обоснована, ориентирована на результат. Если воспитатель не думает о стратегии и тактике деятельности, то эта деятельность уже в начале обречена на получение меньшего эффекта, при этом усилия классного руководителя, его личностные ресурсы, если и не будут растрочены впустую, то будут использованы с большими потерями, нерационально.

Воспитание — это управление процессом развития личности и важнейшие его этапы: проектирование, реализация, контроль и анализ. Для того, чтобы сориентировать классных руководителей на получение оптимальных результатов, необходимо **изучать и совершенствовать их проектную и аналитическую деятельность**, которая находит отражение в таких документах как планы воспитательной работы и программы воспитания. Важно добиться того, чтобы были определены и согласованы стратегия и тактика работы классного руководителя, чтобы каждый педагог мог объяснить педагогическую позицию и ответить на вопросы: *Во имя каких целей он организует взаимодействие с детьми? На каких теоретических основаниях и ценностях строит деятельность? В чём её смысл? Из каких приоритетов он исходит в конкретной воспитательной ситуации? Каковы личностно-ориенти-*

рованные результаты его деятельности? Как они связаны с качеством организаторской деятельности? В чём заключаются достоинства его профессиональной деятельности? В чём — недостатки? Каким потенциалом для совершенствования он обладает? Какая помощь ему требуется?

Итак, цель разработки методических рекомендаций — *обеспечить перспективное развитие воспитания в общеобразовательных учреждениях*

Задачи:

- 1)** *научить классных руководителей:* определять стратегию воспитания и выстраивать соответствующую ей систему целей; разрабатывать тактику воспитательной работы; ориентироваться на цели, ценности в процессе взаимодействия с учащимися, вносить коррективы; анализировать результаты воспитательной работы; вербально отражать воспитательный замысел и результаты его реализации в документах; получать профессиональное удовлетворение от качественно выполненной работы; стремиться к самосовершенствованию и продуктивному взаимодействию с коллегами;
- 2)** *научить руководителей методических объединений, классных руководителей, заместителей директоров общеобразовательных учреждений, представителей муниципальных методических служб:* проводить прозрачную внешнюю экспертизу планов работы классных руководителей; выстраивать мониторинг проектной и аналитической деятельности классных руководителей; использовать разработанные формы

оценочных листов для фиксации результатов экспертизы планов классных руководителей; выявлять достижения, обобщать и систематизировать проблемы в проектной и аналитической деятельности на основе анализа основных документов; соотносить полученные данные с результатами других диагностических процедур, связанных с изучением качества воспитательной работы; определять стратегию по совершенствованию работы воспитательной службы образовательного учреждения и разрабатывать тематику заседаний методических объединений классных руководителей, педагогических советов, методических семинаров, посвящённых проблемам воспитания учащихся; реализовывать дифференцированный подход во взаимодействии с классными руководителями в целях совершенствования, учитывая результаты самооценки планов воспитательной работы и внешней экспертизы документов; учитывать результаты экспертизы в стимулировании деятельности классных руководителей.

Экспертиза включает анализ семи разделов, в том числе, шесть — традиционных для плана классного руководителя, седьмой — итоговый оценочный. В каждом разделе обозначены положения — «точки опоры» для размышлений классного руководителя, работающего над созданием документа или его оценкой, и эксперта, анализирующего описание результатов проектной и аналитической деятельности педагога — воспитателя.

С нашей точки зрения, внешние эксперты в аналитической работе с документами классного руководителя учитывают следующие принципы.

1. Принцип опоры на традиции означает, что эксперт должен опираться на общепринятые схемы написания планов классных руководителей, которые, несмотря на некоторые отличия в оформлении документов, соответствуют общепринятому подходу в том числе такие разделы, как «Характеристика класса», «Цели и задачи воспитательной работы с классом на учебный год», «Планирование работы с классом по направлениям воспитания», «Анализ воспитательной работы с классом за учебный год».

2. Принцип уважения требует, чтобы изучение документов классного руководителя проходило предельно корректно, с уважением к личности наставника детей. Кроме

того, прежде чем анализировать документы, необходимо научить классных руководителей их правильно заполнять и вести, содействовать педагогам в этой работе так, чтобы документы стали подлинно рабочими и помогали учителям-воспитателям выполнять их функции.

3. Принцип вариативности предполагает, что при анализе документа, необходимо видеть в тексте отражение диалектики проявления общего, особенного и единичного в работе классного руководителя, учитывать, что не существует одинаковых школ, классов, классных руководителей, конкретных детей и, следовательно, абсолютно одинаковых планов воспитательной работы.

4. Принцип объективности требует, чтобы для объективного оценивания деятельности классного руководителя требуется глубокое погружение в его повседневную работу с классом, мониторинг динамики личностно ориентированных, «жизненно практических» и процессуальных результатов деятельности за определённый период времени, использование дополнительных диагностических процедур.

5. Принцип оптимальности означает ориентацию экспертов, руководителей воспитательной службы. Во-первых, не на применение санкций к классным руководителям, чьи планы не соответствуют требованиям, а на процесс выявления и решения проблем в воспитательной работе классных руководителей, на оптимизацию и его совершенствование в каждом классном коллективе. Во-вторых, на максимальное упрощение процедуры мониторинга, использование возможностей компьютерной техники, разработанных форм оценивания.

6. Принцип системности предполагает целостное изучение системы деятельности классного руководителя, которая включает характеристику класса и его проблем, постановку целей, определение содержания, форм, методов их реализации, анализ результатов работы.

Полагаем, что основные *критерии*, с помощью которых производится анализ и оценка плана классного руководителя — *критерий системности и критерий концептуального единства*.

Критерий системности — это признак, отражающий насколько целостно отражена в плане работы классного руководителя

система воспитания учащихся класса — от целей до результатов в логике требований, предъявляемых к данному виду документов. *Главный показатель* выраженности критерия — наличие всех разделов в плане (программе) и качественное их оформление. *Критерий концептуального единства* — это признак, отражающий, насколько содержание разделов плана соответствует базовым теоретическим положениям, целям, задачам, принципам воспитания. *Главный показатель* выражения критерия — непротиворечивость утверждений, тезисов в различных модулях плана (программы), то есть соответствие между стратегией и тактикой воспитания, отражённых в рабочих документах.

В схеме анализа плана классного руководителя выделены положения, которые, с одной стороны, являются сущностными характеристиками того или иного раздела документа, а с другой, служат дополнительными показателями, степень представленности которых условно оценивается в баллах (от 0 до 3-х) и позволяет судить о выраженности того или иного критерия.

Итак, какова методика самооценки плана воспитательной работы?

Уважаемый классный руководитель!

Чтобы оценить качество плана работы с классом, определить плюсы и минусы проектирования воспитательного процесса в классе, аналитической деятельности:

- 1) внимательно изучите схему разработки и анализа плана воспитательной работы.
- 2) выставите напротив каждого показателя (1.1; 1.2; 1.3; 1.4; 2.1 и пр.) то количество баллов, которое соответствует степени его выраженности;
- 3) просуммируйте баллы по всем разделам схемы анализа плана работы классного руководителя и выразите полученную сумму в процентах;
- 4) определите средний балл по каждому разделу анализа плана: средний балл по разделу №1 $((1.1+1.2+1.3+1.4)/4)$; по разделу № 2 $((2.1+2.2+2.3+2.4)/4)$; по разделу № 3 $((3.1+3.2+3.3+3.4+3.5)/5)$; по разделу № 4 $((4.1+4.2+...)/2)$; по разделу № 5 (5.1/1); по разделу № 6 $((6.1+6.2+6.3+6.4)/4)$; по разделу № 7 $((7.1+7.2)/2)$ и подсчитать средний балл в процентах;

5) определите средний балл по разделам №№ 1-6, либо разделив сумму баллов $(1.1+1.2+1.3+1.4+2.1+2.2+2.3+2.4+3.1+3.2+3.3+3.4+3.5+4.1+4.2+5.1+6.1+6.2+6.3+6.4)$ на 20, т.е. на количество показателей в разделах 1–6, либо разделив сумму средних баллов по разделам $(1 \text{ ср.б.}+2 \text{ ср.б.}+3 \text{ ср.б.}+4 \text{ ср.б.}+5 \text{ ср.б.}+6 \text{ ср.б.})$ на 6 (на количество разделов) и выразить его в процентах;

6) сравните средний балл, характеризующий оценку плана по разделам №№ 1–6, со средним баллом, полученным по разделу № 7 $((7.1+7.2)/2)$ или сравните средние баллы по разделам №№ 1–6 и № 7, выраженные в процентах;

7) проинтерпретируйте данные и сформулируйте качественную итоговую оценку плана работы;

8) определите проблемы в оформлении плана воспитательной работы в классе и, соответственно, в проективной и аналитической деятельности;

9) определите стратегию работы по совершенствованию документа, а также проектной и аналитической деятельности, опираясь на количественные показатели оценки документа.

Схема 1. Анализ плана классного руководителя

1. Общая характеристика класса

1.1. Влияние среды на развитие личности учащихся.

1.1.1. Характеристика макро-, мезо- факторов, влияющих на социализацию учащихся.

1.1.2. Характеристика микрофакторов, влияющих на социализацию учащихся; социальный паспорт класса; характеристика отношения родителей к деятельности классного руководителя; уровень взаимодействия родителей с семьями учащихся:

нет информации — 0 баллов;

частичная характеристика — 1 балл;

чёткая, ясная, конкретная характеристика — 2 балла;

развёрнутая характеристика всех позиций — 3 балла.

1.2. Характеристика класса (*уровень воспитанности, уровень развития коллектива*)

1.2.1. Количественная характеристика класса.

1.2.2. Качественная характеристика учащихся класса (половозрастные характеристики; состояние здоровья, отношение к ценностям здорового образа жизни; отношение к учебно-познавательной деятельности, познавательные потребности и интересы, мотивы учебной деятельности; отношение к людям: родителям и близким, учителям, сверстникам, старшим, младшим ребятам, окружающим, общая культура учащихся; отношение к Родине, государству, правопорядку, правам и обязанностям; общественная активность учащихся, участие в деятельности органов школьного, классного самоуправления, детских и молодёжных общественных объединений (организаций), мотивы участия в общественной деятельности; отношение к труду, профессиональные ориентации учащихся; отношение к природе; интересы и увлечения учащихся, досуговая деятельность, занятость ребят во внеурочное время; отношение к самому себе, потребности в самопознании, самоопределении, самореализации, свободоспособность).

1.2.3. Процессы формирования коллектива (уровень развития коллектива в классе; характеристика межличностных отношений; лидеры, аутсайдеры, микрогруппы, принципы их формирования; ведущие виды деятельности в классе, традиции; ценностные основания взаимоотношений в классном сообществе, возможности коллектива для самореализации учащихся; роль органов самоуправления в жизни класса).

1.2.4. Характеристика групп учащихся, дифференцированных по различным признакам (по склонностям к развитию в той или иной сфере; по состоянию здоровья; по успеваемости; по общественному и личностному статусу; по ценностным ориентациям; по отношению к тем или иным видам деятельности; по психологическим особенностям; по принадлежности к той или иной национальности, этносу и прочим основаниям):

нет информации — 0 баллов;

частичная характеристика — 1 балл;

чёткая, ясная, конкретная, краткая характеристика всех позиций — 2 балла;

развёрнутая характеристика всех позиций — 3 балла.

1.4. *Характеристика ключевых проблем личностного развития учащихся класса в процессе формирования коллектива:*

проблемы не выделены — 0 баллов;

проблемы характеризуются частично — 1 балл;

построена чёткая, ясная иерархия проблем — 2 балла;

развёрнутая характеристика проблем — 3 балла.

2. Концептуальные подходы к организации воспитания в классе

2.1. Научная обоснованность деятельности классного руководителя (опора на научные теории, идеи):

отсутствует — 0 баллов;

противоречивое, бессистемное указание на базовые теоретические положения, идеи — 1 балл;

ясное, чёткое изложение научных ориентиров в работе — 2 балла;

развёрнутая характеристика научных идей как основы для организации воспитательного процесса — 3 балла.

2.2. Опора на положения нормативных документов федерального, регионального, местного, локального уровней, регламентирующих организацию воспитания в образовательных учреждениях:

нет информации — 0 баллов;

перечень ряда документов — 1 балл;

ясное, чёткое изложение системы документов, базовых для организации воспитания в классе — 2 балла;

развёрнутое, с указанием конкретных положений, изложение системы документов для организации воспитания в классе — 3 балла.

2.3. Целевая установка, соответствующая критериям конкретности, реальности, достижимости:

отсутствует — 0 баллов;

целевая установка не соответствует указанным критериям — 1 балл;

целевая установка чёткая, конкретная, реальная и достижимая — 2 балла;

развёрнутая система целей: личностно-ориентированных, процессуальных, продуктивных — 3 балла;

2.4. Система принципов воспитания:

отсутствует — 0 баллов;

частичное или противоречивое представление принципов воспитания — 1 балл;

ясное, чёткое изложение принципов воспитания — 2 балла;

развёрнутая характеристика системы общепедагогических и частных принципов воспитания, принятых педагогом — 3 балла.

3. Основные направления воспитательной деятельности классного руководителя

3.1. Обоснованность основных направлений воспитательной работы классного руководителя, используемых им форм воспитательной работы:

отсутствует — 0 баллов;

противоречивые положения, краткие замечания — 1 балл;

ясное, чёткое изложение позиции, обоснование основных направлений воспитательной работы — 2 балла;

развёрнутое изложение и комментарии по проблеме — 3 балла.

3.2. Обоснование специфических направлений деятельности классного руководителя (исходя из специфики класса и проблем):

отсутствует — 0 баллов;

противоречивые положения, краткие замечания — 1 балл;

ясное, чёткое изложение позиции, обоснование спец. направлений восп. работы — 2 балла;

развёрнутое изложение и комментарии по проблеме — 3 балла.

3.3. Характеристика основных направлений воспитания в классе с указанием планируемых форм воспитательной работы:

отсутствует — 0 баллов;

краткая, но не полная характеристика направлений воспитания — 1 балл;

ясная, чёткая, обоснованная характеристика основных направлений и форм воспитательной работы — 2 балла;

развёрнутая характеристика основных направлений и форм воспитательной работы — 3 балла.

3.4. Перечень тематических классных часов¹:

отсутствует или представлено менее 6 тематических классных часов — 0 баллов;

представлено более 6 и менее 12 тематических классных часов — 1 балл;

представлено 12 тематических классных часов — 2 балла;

представлено более 12 тематических классных часов — 3 балла.

3.5. Общешкольные дела и дела класса:

отсутствуют или представлено менее 12 воспитательных дел — 0 баллов;

представлено более 12 и менее 24 воспитательных дел — 1 балл;

представлено 24 воспитательных дел — 2 балла;

представлено более 24 дел, акций — 3 балла.

4. Работа классного руководителя с родителями

4.1. Цели взаимодействия с родителями:

отсутствуют — 0 баллов;

частичное представление целей взаимодействия — 1 балл;

чёткая система научно обоснованных целей взаимодействия с родителями учащихся — 2 балла;

развёрнутая характеристика системы обоснованных целей взаимодействия с родителями учащихся — 3 балла.

4.2. Характеристика основных направлений взаимодействия с родителями с указанием планируемых форм работы:

отсутствует — 0 баллов;

краткая, но не полная характеристика направлений взаимодействия с родителями учащихся — 1 балл;

ясная, чёткая, обоснованная характеристика основных направлений и форм работы с родителями учащихся — 2 балла;

развёрнутая характеристика основных направлений и форм взаимодействия с родителями учащихся — 3 балла.

5. Календарный план воспитательной работы классного руководителя

5.1. Схема планирования воспитательной работы:

¹ Количество тематических классных часов и воспитательных дел указано в соответствии с приложением к приказу № 16 от 11.01.2006 начальника Департамента образования и науки Костромской области, где чётко определено, что тематические классные часы проводятся не реже одного раза в месяц, а воспитательные дела — не менее двух в месяц.

отсутствует — 0 баллов;

элементарная схема планирования (срок — активность) — 1 балл;

чёткая, системная схема планирования работы — 2 балла;

чёткая, системная схема планирования работы с опорой на циклограмму деятельности — 3 балла.

6. Анализ воспитательной работы в классе

6.1. Характеристика лично-ориентированных, коллективно-ориентированных, продуктивных результатов воспитательной работы за год, соотношение целей воспитательной работы и полученных результатов:

нет информации — 0 баллов;

неполное, бессистемное представление результатов воспитательной работы — 1 балл;

чёткое, ясное изложение результатов воспитательной работы, сравнительная характеристика целей и результатов — 2 балла;

развёрнутое изложение результатов воспитательной работы, сравнительная характеристика целей и результатов — 3 балла.

6.2. Использование результатов диагностики уровня воспитанности учащихся и развития коллектива в характеристике результатов воспитательной работы в классе:

не использованы, характеристика результатов бездоказательна — 0 баллов;

частичное использование — 1 балл;

использование разнообразных данных для описания результатов воспитания — 2 балла;

широкое использование различных диагностических процедур и полученных данных для описания результатов воспитания — 3 балла.

6.3. Характеристика воспитательной деятельности:

отсутствует — 0 баллов;

простая констатация проделанной за год работы — 1 балл;

чёткое, ясное изложение проделанной работы, анализ достижений и недостатков, причин соответствия (несоответствия) результатов воспитания поставленным целям воспитания — 2 балла;

развёрнутое изложение проделанной рабо-

ты, анализ достижений и недостатков, причин соответствия (несоответствия) результатов воспитания поставленным целям воспитания — 3 балла.

6.4. Определение проблем в организации воспитательной работы и путей их решения:

отсутствует — 0 баллов;

перечислены некоторые проблемы в работе с классом, частично указаны предполагаемые пути их решения — 1 балл;

ясное описание иерархии проблем в работе с классом и сформулированы чёткие рекомендации по их решению — 2 балла;

развёрнутая, системная характеристика проблем в работе с классом и путей их решения — 3 балла.

7. Общая оценка плана классного руководителя

7.1. Обязательные разделы в плане, качество их заполнения:

отсутствует план или большая часть разделов в плане — 0 баллов;

частичная, неполная характеристика всех или большинства разделов плана — 1 балл;

чёткое, ясное, конкретное описание сути каждого раздела плана — 2 балла;

развёрнутая характеристика всех или большинства разделов плана — 3 балла.

7.2. Концептуальное единство плана:

отсутствует — 0 баллов;

наличие противоречивых положений в разделах плана — 1 балл;

концептуальная целостность плана — 2 балла;

развёрнутая характеристика теоретических основ плана, концептуальное единство его разделов — 3 балла.

Интерпретация оценки плана воспитательной работы классного руководителя

Если при сложении баллов по всем разделам плана получили *общую сумму от 44 до 66 (или от 66,7 до 100%)*, можно от всей души поздравить разработчика плана, поскольку его документ соответствует всем обозначенным выше критериям: системности, концептуального единства; в нём отражены согласованные стратегия и тактика

воспитательной работы с классом. Это *высокий уровень* оценки основного документа классного руководителя.

Если общий балл ближе к 44, то можно констатировать чёткость, лаконичность и одновременно полноту в изложении сути педагогических позиций автора плана. Если общий балл ближе к 66, то это свидетельствует о стремлении педагога к целостному и широкому развёртыванию актуальных для него опорных концептуальных положений, тщательному отражению в документе системы воспитания в классе. По нашему глубокому убеждению, автор может работать уже над другим документом — «Программой воспитания учащихся класса», поскольку предела совершенству нет.

Если получена *сумма от 22 до 44 баллов (или от 33,3 до 66,7%)*, можно сделать вывод, что разработчик плана воспитательной работы допускает некоторые ошибки в работе с документом, и, соответственно, в организации воспитательной работы с классом. Это *средний уровень* оценки основного документа классного руководителя.

Если общий балл ближе к 22, то это свидетельствует об ошибках. Они связаны с противоречивостью профессионального мышления автора, «концептуального диссонанса» в педагогической позиции, с нарушением системности в организации работы. Если общий балл ближе к 44, то это свидетельствует лишь о недочётах плана, не имеющих принципиального характера. В любом случае план требует (в большей или меньшей степени) совершенствования.

Если при сложении баллов получена *сумма от 0 до 22 (или от 0 до 33,3%)*, автор либо не имеет плана, либо то, что называется планом воспитательной работы классного руководителя, по большому счёту, таковым не является. Уж слишком много разделов требуют доработки и «доведения до ума». Это *низкий уровень* оценки основного документа классного руководителя.

Если отсутствие плана или его слабая проработка — не принципиальная позиция автора, а, скорее, свидетельство отсутствия опыта работы, то в этом случае дело поправимо. Но в другие сроки и при заинтересованной поддержке методистов — заместителя директора образовательного учреждения по воспитательной работе, руководителя методического объединения классных

руководителей или «сильного» классного руководителя, воспитателя со стажем.

Определение среднего балла по каждому разделу схемы анализа плана при сравнении с максимально возможным (3 балла или 100%) позволяет определить проблемы, с которыми сталкивается классный руководитель, разрабатывая план или оформляя его аналитическую составляющую. Если средний балл по разделу ниже двух (от 0 до 66,7%), то в этом случае написание того или иного раздела нуждается в корректировке, степень которой зависит от выявленного состояния анализируемого раздела.

Соотнесение среднего балла по разделам №№ 1–6 со средним баллом по разделу № 7 позволяет выяснить, насколько сама процедура оценивания была непротиворечивой, последовательной в анализе каждого раздела в отдельности и по плану в целом, т.е. средние баллы должны приблизительно совпадать.

Желаем успехов в совершенствовании собственной деятельности, в том числе таких её составляющих, как проектная и аналитическая!

Внешнюю экспертизу плана работы классного руководителя проводят руководители методического объединения классных руководителей, заместитель директора школы по воспитательной работе.

Поскольку они отвечают за взаимодействие не с одним, а практически со всеми классными руководителями учебного заведения, то, соответственно, им необходимо упорядочивать информацию о качестве оформления планов классных руководителей, отслеживать динамику работы педагогов-воспитателей с документацией, а по сути, динамику их деятельности с вверенными им классами на протяжении нескольких лет, поэтому им предлагается заполнить оценочные листы № 1, № 2, № 3.

Содержание работы с планами классных руководителей

Алгоритм работы с планами классных руководителей может быть примерно следующим:

1. Оцените план работы конкретного классного руководителя по предложенной схеме и занесите оценки по всем показателям.

Для большей объективности, учтите при выставлении оценок мнение и классного руководителя, и заместителя директора школы по воспитательной работе. Поскольку мониторинг отнимает время, постарайтесь сделать работу рациональной и использовать электронные таблицы Excel.

2. Проанализируйте полученные показатели планов классных руководителей и обобщённые средние показатели оценки планов всех классных руководителей.

3. Сделайте выводы, какова степень сформированности проектной и аналитической деятельности классных руководителей образовательного учреждения в целом и у каждого классного руководителя.

4. Соотнесите результаты проведённого анализа с данными других диагностических процедур (опросные методы, наблюдение, анализ продуктов деятельности детей), связанных с определением качества работы классных руководителей. Выявите общие характеристики и противоречия в данных.

5. Определите пути совершенствования деятельности классных руководителей, учитывая «проблемные точки» в оценке их планов работы, реального взаимодействия с детьми. Разработайте тематику заседаний методического объединения классных руководителей, педагогических советов по проблемам организации воспитательной работы в школе, методических семинаров на учебных год.

6. Дифференцируйте работу с классными руководителями в соответствии с полученными данными. Определите группу консультантов из опытных классных руководителей, планы которых являются образцовыми, для помощи тем, кто испытывает трудности в отражении собственных замыслов и проведении анализа собственной работы.

7. Продумайте возможности для стимулирования классных руководителей, учитывая, в том числе, полученные данные для поощрения лучших.

8. Проводите работу системно и последовательно, начиная с обучения классных руководителей отражению результатов собственной проектной и аналитической деятельности в планах воспитательной рабо-

ты, периодически (два раза в год) проводите мониторинг этих документов и практической деятельности, выстраивайте методическую работу с людьми с учётом «проблемных точек». В этом случае Вы точно обеспечите положительную динамику в совершенствовании деятельности классных руководителей. □