

**Жариков Денис Сергеевич | [denzis01@yandex.ru](mailto:denzis01@yandex.ru)**

Руководитель учебно-методического центра  
духовно-нравственного образования и воспитания  
Калининградский областной институт развития образования  
Калининград, Россия

**Снопок Мария Сергеевна | [mariasnopok@yandex.ru](mailto:mariasnopok@yandex.ru)**

Методист учебно-методического центра  
духовно-нравственного образования и воспитания  
Калининградский областной институт развития образования  
Калининград, Россия

## **Сравнительный анализ должностных инструкций классного руководителя образовательных организаций Калининградской области: от формы к содержанию воспитательной работы**

***Аннотация.** В статье приведены результаты сравнительного анализа должностных инструкций педагогических работников, выполняющих функции классного руководителя в образовательных организациях Калининградской области, рассмотрены ключевые факторы, влияющие на эффективность их работы, выявлен ряд проблемных зон и дефицитов в структуре должностных инструкций, предложены возможные пути их преодоления с целью создания условий для организации наиболее эффективной деятельности классного руководителя.*

***Ключевые слова:** классный руководитель, воспитательная работа, должностные инструкции, должностные обязанности, воспитание.*

Воспитание всегда было и по-прежнему остается важной частью процесса образования, но именно сейчас оно приобретает особое значение. Об этом свидетельствуют изменения, которые произошли в системе образования нашей страны в текущем году. В первую очередь это внесение изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся [6] и утверждение Примерной программы воспитания для общеобразовательных организаций [5]. Кроме того, в своем послании к Федеральному собранию от 15 января 2020 года президент Российской Федерации В. В. Путин акцентировал внимание на воспитании как федеральной функции, возложенной на школы [4]. Таким образом, можно

говорить, что в настоящее время именно задача воспитания подрастающего поколения выходит на первый план как приоритетная для всей страны.

Согласно Примерной программе воспитания, апробация и внедрение которой в общеобразовательных организациях запланированы на 2020/2021 учебный год [5], ключевой фигурой воспитания в школе является классный руководитель. И это не случайно: ведь именно классный руководитель формирует коллектив класса и систему отношений в нем, создавая условия для гармоничного развития личности и социализации каждого учащегося. Однако зачастую в деятельности педагогов наблюдается смещение акцента с воспитания на другие функции (организационные, представительские и т. д.). Это объясняется тем, что в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих в разделе «Квалификационные характеристики должностей работников образования» [1] отсутствует должность «классный руководитель», то есть нет единых официально зафиксированных требований к педагогу, выполняющему функции классного руководителя. В сущности, эти требования определяются каждой образовательной организацией самостоятельно и закрепляются в должностных инструкциях.

Для того чтобы определить, какие требования к деятельности классных руководителей предъявляются в школах Калининградской области, учебно-методический

центр духовно-нравственного образования и воспитания Калининградского областного института развития образования провел сравнительный анализ должностных инструкций классных руководителей 64 образовательных организаций региона. Данный анализ позволил выявить некоторые закономерности и проблемные зоны в понимании педагогическим сообществом области деятельности классного руководителя.

В качестве точки отсчета при проведении сравнительного анализа были взяты Методические рекомендации по организации деятельности классного руководителя в общеобразовательных учреждениях (приложение к письму Министерства образования России от 21.06.2001 года № 480 / 30-16) [3] и Методические рекомендации об осуществлении функций классного руководителя педагогическими работниками государственных общеобразовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных общеобразовательных учреждений (приложение к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 03.02.2006 года № 21) [2] (далее — Методические рекомендации).

Анализ должностных инструкций классных руководителей проводился по следующим критериям:

- наличие четко сформулированных целей и задач деятельности классного руководителя;
- соответствие функциональных обязанностей целям и задачам,

- которые ставятся перед классным руководителем;
- наличие прописанного алгоритма должностных взаимосвязей;
  - наличие критериев оценки качества деятельности классного руководителя;
  - наличие отличительных черт, отражающих особенности образовательной организации (ее типа,

местоположения, контингента учащихся и т. д.).

Были проанализированы должностные инструкции классных руководителей 64 (42 %) образовательных организаций из 16 муниципалитетов Калининградской области. Распределение образовательных организаций по типам представлено в таблице 1.

Таблица 1 – Данные о проанализированных должностных инструкциях классных руководителей в разрезе типа образовательной организации

Тип образовательной организации	Городские	Сельские
Гимназия	3	-
Лицей	1	-
Начальная общеобразовательная школа	-	1
Основная общеобразовательная школа	3	8
Средняя общеобразовательная школа	24	22
Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов	2	-
<b>ВСЕГО:</b>	<b>64</b>	

В результате сравнительного анализа не удалось выявить корреляцию между требованиями, предъявляемыми к классным руководителям, и типом образовательной организации, в которой они работают. Деятельность классных руководителей городских и сельских школ регулируется должностными инструкциями без учета специфики местоположения образовательной организации.

Анализ должностных инструкций классных руководителей с точки зрения наличия четко сформулированных целей и задач показал следующее:

- в 23 % (15) образовательных организаций цели и задачи деятельности классного руководителя четко сформулированы и соответствуют целям и задачам, обозначенным в Методических рекомендациях;

- в 5 % (3) образовательных организаций цели воспитательной работы классного руководителя отличаются от тех целей, которые сформулированы в методических рекомендациях;
- в 72 % (46) образовательных организаций цели и задачи деятельности классного руководителя не прописаны.

Таким образом, можно сделать вывод либо о формальном подходе к подготовке локальных актов, регламентирующих деятельность классных руководителей, либо о недостаточном понимании системности и направленности воспитательной работы классного руководителя в образовательной организации.

Анализ должностных инструкций с позиции соответствия функциональных обязанностей целям и задачам, которые ставятся перед классным руководителем, а также обязанностям, сформулированным в Методических рекомендациях, выявил недостаточное понимание дефиниций «функция» и «обязанность». В Методических рекомендациях обязанности классного руководителя подразумевают конкретные действия, предпринимаемые работником для выполнения своих трудовых функций. В 50 % проанализированных должностных инструкций категории «функция» и «обязанности» представлены как самостоятельные направления, которые по большей части дублируют друг друга. Отсюда зачастую возникает «перегруженность» инструкций в части тех требований, которые формально предъявляются классному

руководителю. Так, в 50 % рассмотренных должностных инструкций количество страниц варьируется в диапазоне от 5 до 8, а в 37 % — в диапазоне от 9 до 16, в то время как Методические рекомендации сформулированы в среднем на 5 страницах.

Воспитательную работу в школе в той или иной мере ведут все педагогические работники, однако ключевая роль в решении воспитательных задач принадлежит классному руководителю, который выступает в качестве координатора педагогической деятельности в едином образовательном пространстве и социально-культурной среде. В связи с этим согласно Методическим рекомендациям в должностных инструкциях классного руководителя должен присутствовать алгоритм должностных взаимосвязей, который позволит максимально эффективно задействовать в воспитательной работе ресурсы, имеющиеся в образовательной организации. Сравнительный анализ должностных инструкций педагогических работников, выполняющих функции классного руководителя, показал следующее:

- в 64 % (41) должностных инструкций алгоритм должностных взаимосвязей не прописан;
- в 22 % (14) образовательных организаций должностные связи классного руководителя прописаны только на уровне взаимодействия с администрацией образовательной организации;
- в 14 % (9) проанализированных инструкций профессиональные связи

классного руководителя с другими педагогическими работниками образовательной организации прописаны в полном объеме в соответствии с Методическими рекомендациями.

Для организации качественной работы классного руководителя очень важно наличие конкретных и понятных критериев оценивания ее эффективности. При проведении сравнительного анализа должностных инструкций по данному направлению выяснилось следующее:

- в 76 % (49) проанализированных должностных инструкций критерии оценки качества деятельности классных руководителей не прописаны;
- в 19 % (12) проанализированных инструкций критерии полностью соответствуют Методическим рекомендациям;
- в 5 % (3) критерии оценки качества отличаются от критериев, представленных в Методических рекомендациях, углубляя и расширяя критериальную базу.

Из положительного опыта, выявленного в результате анализа должностных инструкций классных руководителей, стоит отметить наличие в ряде образовательных организаций циклограмм, которые позволяют объективно оценить объем педагогической нагрузки, возлагаемой на классного руководителя. Кроме того, в некоторых образовательных организациях присутствует такой критерий определения качества деятельности классного руководителя, как наличие портфолио класса, что может

стать эффективным инструментом для отслеживания общего уровня сформированности классного коллектива.

Таким образом, сравнительный анализ должностных инструкций классных руководителей выявил ряд дефицитов как в структуре самих инструкций, так и в понимании администрацией образовательных организаций той роли, которую играют классные руководители в школах.

В первую очередь, бросается в глаза отсутствие в большинстве (72 %) инструкций четко сформулированных целей и задач деятельности классного руководителя, что в сочетании с формальным подходом к формулировке обязанностей, который наблюдается примерно в половине школ, принимавших участие в сравнительном анализе, может приводить к отсутствию понимания результатов деятельности классных руководителей и ее бессистемности.

Во-вторых, отсутствие должностных взаимосвязей, закрепленных в должностных инструкциях, может создавать у педагогов ложное ощущение, что весь груз ответственности за воспитательную работу в школе лежит на плечах классных руководителей. Отлаженная система взаимодействия, включающая в себя администрацию школы, педагога-психолога, социального педагога, педагогов дополнительного образования и др., позволяет вести воспитательную работу в образовательной организации более системно и эффективно, в единой ценностно-смысловой парадигме.

Также обращает на себя внимание отсутствие в большинстве должностных инструкций критериев эффективности деятельности классного руководителя, что затрудняет не только ее контроль со стороны администрации школы, но и педагогический анализ данной деятельности со стороны самого классного руководителя, что может приводить к снижению ее результативности.

Кроме того, важно подчеркнуть, что все должностные инструкции, которые были проанализированы, не учитывают особенностей образовательной организации: ее расположения, контингента учащихся, партнерских связей и т. д. Очевидно, что деятельность классного руководителя в маленькой сельской школе будет несколько отличаться от аналогичной работы в крупной гимназии областного центра. Включение в должностные инструкции особенностей деятельности классного руководителя, характерных для конкретной образовательной организации, может способствовать лучшему пониманию педагогом своих обязанностей и, как следствие, повышению результативности его труда.

Таким образом, можно говорить о том, что одним из ключевых факторов для организации качественной работы классного руководителя в школе является наличие понятных, конкретных, структурированных должностных инструкций. Исходя из понимания той роли, которая отводится классным руководителям в современной системе образования и в соответствии

с актуальными нормативно-правовыми актами, регулирующими их деятельность, целесообразно включать в должностные инструкции классного руководителя следующие блоки:

- Цели и задачи деятельности классного руководителя;
- Функции классного руководителя;
- Формы работы классного руководителя;
- Критерии оценки эффективности осуществления функций классного руководителя;
- Должностные взаимосвязи классного руководителя (формулировка из [2]).

Каждый блок желательно формулировать кратко, максимально конкретно, отражая особенности образовательной организации; кроме того, цели и задачи деятельности классного руководителя, закрепленные инструкциями, должны соответствовать общей для всей страны воспитательной цели, зафиксированной в программе воспитания образовательной организации. Это позволит создать условия для более системной работы педагогов и реализации воспитательной функции школы в целом.

В заключение выражаем благодарность образовательным организациям Калининградской области, которые предоставили должностные инструкции классного руководителя для сравнительного анализа. Надеемся, что его результаты, представленные в данной статье, будут полезны для всех школ региона.

### Список литературы

1. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих [Электронный ресурс]. — URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_97378/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_97378/) (дата обращения: 21.08.2020).
2. Методические рекомендации об осуществлении функций классного руководителя педагогическими работниками государственных общеобразовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных общеобразовательных учреждений (приложение к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 03.02.2006 года № 21) [Электронный ресурс]. — URL: <http://docs.cntd.ru/document/901968988> (дата обращения: 21.08.2020).
3. Методические рекомендации по организации деятельности классного руководителя в общеобразовательных учреждениях (приложение к письму Министерства образования Российской Федерации от 21.06.2001 года № 480/30-16) [Электронный ресурс]. — URL: <http://docs.cntd.ru/document/901797753> (дата обращения: 21.08.2020).
4. Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию от 15.01.2020 года [Электронный ресурс]. — URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_342959/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_342959/) (дата обращения: 21.08.2020).
5. Примерная программа воспитания (одобрена решением федерального учебно-методического объединения по общему образованию, протокол от 02.06.2020 года № 2/20) [Электронный ресурс]. — URL: <https://fgosreestr.ru/wp-content/uploads/2020/06/%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BC%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B0%D1%8F-%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%BC%D0%B0-%D0%B2%D0%BE%D1%81%D0%BF%D0%B8%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F.pdf> (дата обращения: 21.08.2020).
6. Федеральный закон от 31.07.2020 года № 304-ФЗ «О внесении изменений в федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся» [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.garant.ru/hotlaw/federal/1403548/> (дата обращения: 21.08.2020).

**Denis S. Zharikov**

Kaliningrad Regional Institute  
of Education Development  
Kaliningrad, Russia

**Maria S. Snopok**

Kaliningrad Regional Institute  
of Education Development  
Kaliningrad, Russia

**Comparative analysis  
of the class teacher's job  
descriptions in the educational  
organizations of Kaliningrad  
region: from the form to the  
content of upbringing work**

**Abstract.** *The article presents the results of the comparative analysis of the class teacher's job descriptions in the educational organizations of Kaliningrad region. The key factors affecting the effectiveness of their work are considered. The series of problem areas and deficits in the structure of job descriptions are identified. Possible ways to overcome them in order to create the conditions for the organization of the most effective activities of the class teacher are suggested.*

**Keywords:** classroom teacher, educational work, job descriptions, job responsibilities, upbringing.