Анализ, и в том числе самоанализ, и последующая оценка работы клас­сного руководителя являются необходимым звеном его деятельности и имеет несколько аспектов.

Во-первых, классный руководитель должен периодически оценивать результаты своей воспитательной работы с учениками, чтобы видеть, на­сколько поставленные им задачи достигнуты. В науке это называется **ре­зультативным анализом,** на основе которого делается оценка работы, ори­ентированная на критерий, т. е. на соответствие результатов поставленным целям (задачам). Совпадение результатов и ранее определенных задач называют **критерием воспитанности,** своего рода эталоном, нормой. На­блюдаемое поведение учащихся, их высказывания, поступки, проявления чувств, отношений, их знания, представления о мире, нормах общения, морали, их школьная и общественная дисциплина, сложные нравственные чувства, которые так или иначе можно обнаружить, — все это в науке называется **показателями воспитанности.** Именно их сопоставляют с критериями (нормами) воспитанности и по ним судят о результатах вос­питательной работы.

Анализ результатов воспитания является, по существу, новой диагно­стикой, изучением и фиксированием изменений, новообразований учащихся, оценкой их воспитанности. В этом случае проще всего для учителя пользоваться методом наблюдения и отмечать изменения в поведении учеников, в их отношении к учебе, классным делам, друг к другу, к жизни страны и школы и многое другое. Анализ данных наблюдения покажет, как продвинулись учащиеся в своем развитии. Классный руководитель может воспользоваться уже известными ему методами диагностики, чтобы получить более точные и/или специальные данные о воспитанности школьников. Вполне допустимо, что учитель может сказать ученикам о результатах своих наблюдений, конечно, не в прямой форме «были вы такие, а стали такие», а в рамках вечера, праздника по случаю окончания учебного года, в форме лирической беседы и пр.

Во-вторых, существует **процессуальный анализ** работы классного руководителя. Педагог анализирует процесс своей работы, чаще всего это конкретные дела, которые он проводит с учениками: праздники, беседы, походы, экскурсионные поездки. Для этого учителю следует самому или с коллегами получить ответы на примерно такие вопросы.

1. Какие воспитательные и функциональные задачи я решал в этом деле? Чему хотел научить детей, что они должны были узнать, делать?

2. Достиг ли я этих целей? Если да, то благодаря чему? Что у меня полу­чилось особенно удачно?

3. Если не достиг целей, то почему? Плохое содержание, материал, тема дела? Неправильная методика организации? Неверные отношения с учениками?

4. Что нужно исправить, чтобы избежать ошибок: изменить цели, содер­жание, методы, психологические отношения с учениками? Индивидуальный или коллективный анализ дела поможет педагогу осознать достоинства и недостатки в своей работе.

Кроме анализа, направленного на учащихся и на процесс, педагог все время должен производить анализ, направленный на самого себя, — самоанализ. Надо помнить, что непреложный закон воспитания «человек развивается в деятельности и общении» относится и к личности учителя. Иначе говоря, он растет вместе с учениками, набирается опыта, изменяется, правда, не всегда в лучшую сторону. Ученые отмечают, что с педагогом может происходить некоторая **профессиональная деформация личности.** Это выражается в том, что он со временем приобретает учи­тельский синдром, характеризующийся набором «вредных» качеств: по­учающая манера держать себя и говорить; прямолинейность мышления, черно-белое видение мира, возникающие из-за привычки доступно объяснять сложные вещи; затруднения в эмоциональном выражении, в личностном отношении к окружающему, появляющиеся в силу необходимости постоянно держать себя в руках; склонность к властному стилю управления, подавлению сопротивления иного мнения, так как учитель по определению должен формировать нормы поведения. Если учитель не замечает в себе таких изменений, это становится опасно для него, его семьи и для учеников. Поэтому надо сделать привычным постоянный самоанализ ( не превращая его, разумеется, в болезнь), периодическую проверку себя как учителя и как человека,**самовоспитание,** которое стимулирует личностное развитие, рост учителя, помогает формироваться его положительной Я-концепции. Такой учитель достаточно хорошо знает и адекватно оценивает себя, стремится совершенствоваться, быть лучше.

На тему профессионального и личностного роста, самовоспитания учителя имеется богатая литература. В «идеальном учителе» школьники (по исследованию Т.Н.Мальковской) ценят прежде всего старшего товарища, друга: его способность понимать, эмоционально откликаться, сердечность, внимание к человеку. А на втором месте стоит уровень знаний, профессиональная компетентность, качество обучения. Только на третьем месте — умение справедливо распоряжаться властью (Кон И.С. Психология ранней юности. М., 1989. С. 122).

Чтобы избежать появления учительского синдрома, необходимо, в частности, неуклонно придерживаться личностного подхода, гуманистической педагогики, демократического стиля общения. Нужно учиться искусству душевного контакта с учащимися, проявлять открытость, чуткость, искренность, видеть себя со стороны и видеть другого, не бояться быть индивидуальностью. Практику самосовершенствования надо начинать прямо сейчас.

Вообще же **главное** для **успеха в воспитании** детей, **вероятно,** сле­дующее.

1. Быть, насколько возможно, человеком интересным, многознающим и многоумеющим, увлеченным своим делом, творческим.

2. Любить детей не отвлеченно, а в деятельности, заниматься с ними, делать так, чтобы они росли и развивались физически и нравственно здоровыми.

3. Знать некоторые педагогические и психологические тонкости, методики или технологии воспитания, которые изложены в этом пособии, других книгах, всегда стремиться узнавать новое, работать над собой. Желаем успехов.