

**Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение –  
основная общеобразовательная школа с. Киргишаны**  
623053, Свердловская область, с. Киргишаны,  
ул. Школьная, д. 4. Тел. 8 (343 98) 6-36-19

**Оценка эффективности деятельности классных  
руководителей МКОУ - ООШ с. Киргишаны**

**Автор-составитель:  
Савина О.Л., зам. директора по УВР**

*2020 г.*

## **Методические рекомендации по оценке эффективности деятельности классных руководителей общеобразовательных организаций**

Одним из основных видов профессиональной деятельности педагога является воспитательная деятельность. Ключевое место среди субъектов воспитания в школе традиционно занимает классный руководитель. От успешности его работы во многом зависит эффективность воспитательного процесса в целом. Классный руководитель является носителем культуры, организатором и участником коллективной творческой деятельности детей, помощником, вдохновителем, наставником, опекуном и другом своих воспитанников. Он создает условия для эффективных процессов саморазвития, самоопределения, самопознания у обучающихся. Его профессиональная компетентность является системообразующим элементом воспитательной системы образовательного учреждения, развитие которой должно привести к изменениям всего воспитательного пространства школы.

В связи с этим важное значение для системы образования имеет выработка обоснованных подходов к оценке деятельности классного руководителя.

На сегодняшний день в педагогической теории и практике образовательных организаций существует множество разнообразных методов такой оценки и способов изучения эффективности работы классных руководителей. Однако выбрать среди них какой-то один оптимальный вариант достаточно сложно.

Выработка единой модели оценки работы классных руководителей затрудняется тем, что критерии и показатели эффективности такой работы не могут быть едиными для всех, а должны разрабатываться с учетом конкретных целей и задач, особенностей контингента учащихся, образовательного процесса и т.д. Кроме того, порою весьма непросто определить, насколько повлияла деятельность именно классного руководителя на произошедшие качественные изменения в личности и коллективе, так как в процесс воспитания включены все участники образовательной деятельности образовательной организации.

Тем не менее, образовательные организации на сегодняшний момент нуждаются в определенных ориентирах для выстраивания объективной системы оценки деятельности классных руководителей, в том числе - в целях формирования действенных механизмов мотивации педагогов к качественному осуществлению функций классного руководства.

В настоящих рекомендациях сделана попытка выработки таких ориентиров с учетом реалий современного общества и социальных требований, предъявляемых к школе. Методика, описанная в рекомендациях, предлагается к использованию в практической деятельности всех общеобразовательных школ Тамбовской области.

Положенный в основу рекомендаций подход базируется на сочетании двух составляющих - *оценки деятельности* педагога как классного руководителя и *оценки эффективности* его работы в этом качестве.

Следует уточнить, что эффективность определяется соотношением поставленных целей (т. е. фактически - прогнозируемых результатов) и реально достигнутых результатов деятельности классного руководителя. Под результатами процесса, в свою очередь, понимаются те изменения, которые произошли с участниками педагогического процесса и в отношениях между ними.

В ходе подготовки рекомендаций был определен круг новых компетенций классного руководителя, обладающих повышенной актуальностью в условиях современного общества и в значительной мере соотносящихся с требованиями профессиональных стандартов. Содержание этих компетенций послужило основой формирования показателей оценки деятельности классных руководителей, сгруппированных, в свою очередь, в три укрупненных критерия:

- 1) профессиональная компетентность классного руководителя;
- 2) общественная активность классного руководителя;
- 3) личностные качества классного руководителя, приобретающие приоритетное значение в рамках его профессиональной деятельности.

Для каждого показателя эффективности деятельности в настоящих методических рекомендациях установлены индикаторы и предложена методика их оценки (см. **Таблицу 1**).

Представленная методика позволяет выстроить балльный рейтинг эффективности деятельности классных руководителей образовательной организации. В соответствии с предлагаемой моделью, рейтинг каждого педагога, выполняющего функции классного руководителя, определяется суммой баллов, набранной по всем показателям, указанным в Таблице 1 (максимально возможное количество баллов - **21**). Величина балла по каждому показателю подсчитывается на основании указаний, содержащихся в графе «Оценка индикатора» данной таблицы.

Данные рейтинга могут использоваться для определения размера индивидуальных выплат стимулирующего характера педагогическим работникам в рамках установления новых подходов к оценке деятельности, связанной с осуществлением классного руководства. Их рекомендуется применять при распределении той составляющей стимулирующей части фонда оплаты труда, которая предназначена для целей стимулирования деятельности по классному руководству.

Разумеется, предварительно новые подходы к оплате должны быть закреплены в локальном положении об оплате труда и в дополнительных соглашениях к эффективному контракту с педагогическими работниками, принятых с учетом норм трудового законодательства. В частности, необходимо зафиксировать, какая доля средств стимулирующей части фонда

оплаты труда будет предназначаться специально на стимулирующую поддержку деятельности по осуществлению классному руководству.

Таблица 1

### Критерии и показатели оценки эффективности деятельности классных руководителей

№п/п	Показатель	Индикатор	Диапазон баллов	Оценка индикатора	Инструменты и способы оценки
<b>Критерий 1. Профессиональная компетентность</b>					
<b>1.</b>	Способность разрабатывать программы индивидуального развития обучающегося в сотрудничестве с другими специалистами	Наличие программ индивидуального развития обучающегося	0-1	0-программы отсутствуют 1-имеются и реализуются программы индивидуального развития обучающегося	Документация классного руководителя
<b>2.</b>	Способность вести воспитательную деятельность в поликультурной среде	Наличие системы мероприятий, направленных на формирование навыков поведения в поликультурной среде и основ этнокультурной толерантности	0-2	0-мероприятия отсутствуют; 1-проводятся единичные мероприятия; 2-реализуется система мероприятий	Документация заместителя директора и классного руководителя
<b>3.</b>	Владение технологиями (в том числе инклюзивными) работы с особыми категориями обучающихся	Использование технологий (в том числе инклюзивных) работы с особыми категориями обучающихся	0-2	0- работа с использованием специальных подходов и технологий с особыми категориями не осуществляется; 1- работа с использованием специальных подходов и технологий осуществляется с одной из категорий; 2- работа с использованием специальных подходов и технологий осуществляется со всеми представленными в классном коллективе особыми категориями обучающихся.	Документация заместителя директора

№п/п	Показатель	Индикатор	Диапазон баллов	Оценка индикатора	Инструменты и способы оценки
4.	Способность к организации событийной деятельности в детско-родительском сообществе	Разнообразие форм и направленности событийной деятельности в работе классного руководителя	0-2	0 – событийная деятельность в рамках воспитательной деятельности не осуществляется; 1- просматривается разнообразие событийных форм в рамках одного из направлений воспитательной деятельности; 2- просматривается разнообразие событийных форм в рамках различных направлений воспитательной деятельности.	Анализ плана работы классного руководителя
5.	Способность использовать современные каналы обратной связи с родительской и педагогической общественностью (например, Дневник.ги, социальные сети и сервисы)	Использование современных каналов обратной связи с родительской и педагогической общественностью	0-2	0 – не использует; 1 – использует эпизодически; 2 – использует регулярно.	Анкетирование и опросы родителей Документация заместителя директора
<b>Максимальное количество баллов по критерию – 9</b>					
<b>Критерий 2. Общественная активность</b>					
6.	Способность вовлечь родительскую общественность в социально-значимую деятельности	Доля родителей, принимающих участие в социально-значимой деятельности от общего количества родителей в классе	0-3	0 – менее 20% родителей; 1 – от 20% до 50% родителей; 2 – от 50-80% родителей; 3 – от 80% родителей.	Анкетирование родителей. Документация заместителя директора и классного руководителя
7.	Социальная проактивность (готовность к инициированию и реализации гражданских инициатив)	Инициирование и реализация социально-значимых мероприятий	0-2	0-мероприятия не реализуются; 1-классный коллектив принимает участие в реализации социально-значимых мероприятий;	Документация заместителя директора и классного

№п/п	Показатель	Индикатор	Диапазон баллов	Оценка индикатора	Инструменты и способы оценки
				2 – реализуются социально-значимые мероприятия, инициатором которых выступает классный руководитель	руководителя
<b>8.</b>	Способность реализовывать эффективные формы взаимодействия с родительской общесственностью по вопросам развития институтов демократического общества	Использование эффективных форм взаимодействия с родительской общесственностью по вопросам развития институтов демократического общества	0-1	0 – не используются; 1 – используется	Анализ плана работы классного руководителя; документация заместителя директора
<b>Максимальное количество баллов по критерию - 6</b>					
<b>Критерий 3 Личностные качества</b>					
<b>9.</b>	Сформированность установок толерантности по отношению ко всем участникам образовательного процесса	Уровень проявления толерантности и конфликтности личности	0-2	0 – низкий уровень толерантности, высокий уровень конфликтности; 1 – средний уровень толерантности и конфликтности; 2 – высокий уровень толерантности при низком или среднем уровне конфликтности.	Модифицированная методика на выявление уровней эмпатии, толерантности, конфликтности учителя авторов В.В. Бойко, И.М.Юсупова <i>(Приложение 1)</i>
<b>10.</b>	Сформированность духовно-нравственных качеств личности	Уровень проявления эмпатийности личности	0-2	0 – низкий уровень; 1 – средний уровень; 2 – высокий уровень.	
<b>11.</b>	Способность вести за собой к достижению намеченной цели, стимулировать и поддерживать инициативы обучающихся и их родителей	Сформированность лидерских качеств	0-2	0 – низкий уровень; 1 – средний уровень; 2 – высокий уровень.	Диагностики лидерских способностей (Е. Жариков, Е. Крушельницкий)

№п/п	Показатель	Индикатор	Диапазон баллов	Оценка индикатора	Инструменты и способы оценки (Приложение 2)
Максимальное количество баллов по критерию - 6					
Максимальное количество баллов по всем критериям - 21					



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575795

Владелец Мартынова Татьяна Владимировна

Действителен с 25.02.2021 по 25.02.2022