



АДМИНИСТРАЦИЯ ОБЛАСТИ
УПРАВЛЕНИЕ
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ул. Советская, 108, г. Тамбов, 392000

Тел. 72-37-38, факс 72-30-04

E-mail: post@obraz.tambov.gov.ru

ОГРН 1066829047064

ИНН 6829021123, КПП 682901001

№ _____
На № _____ от _____

Руководителям органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования

Руководителям подведомственных образовательных организаций

О Методических рекомендациях
по оценке эффективности деятельности
классных руководителей общеобразовательных организаций

Уважаемые коллеги!

В целях развития института классного руководства в образовательных организациях области, выявления и распространения современных практик воспитания, а также повышения социального и профессионального статуса классных руководителей в январе 2018 года дан старт региональному проекту «Институт классного руководства: новый формат» (далее - Проект).

Направляем в поддержку реализации Проекта методические рекомендации по оценке эффективности деятельности классных руководителей общеобразовательных организаций, в которых определены подходы для выстраивания объективной системы оценки деятельности классных руководителей, в том числе - в целях формирования действенных механизмов мотивации педагогов к качественному осуществлению функций классного руководства.

Рекомендуем довести информацию до заинтересованных лиц и обеспечить использование вышеназванных рекомендаций в практической деятельности.

Приложение: на 14 л.

Начальник управления

Т.П. Котельникова

**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.

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности классных руководителей

№п/п	Показатель	Индикатор	Диапазон баллов	Оценка индикатора	Инструменты и способы оценки
Критерий 1. Профессиональная компетентность					
1.	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
2.	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 системы мероприятий	Документация заместителя директора и классного руководителя
3.	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.ru, 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
Максимальное количество баллов по критерию – 9					
Критерий 2. Общественная активность					
6.	Способность вовлекать родительскую общественность в социально-значимую деятельность	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
8.	Способность реализовывать эффективные формы взаимодействия с родительской общественностью по вопросам развития институтов демократического общества	Использование эффективных форм взаимодействия с родительской общественностью по вопросам развития институтов демократического общества	0-1	0 – не используются; 1- используется	Анализ плана работы классного руководителя; документация заместителя директора
Максимальное количество баллов по критерию - 6					
Критерий 3 Личностные качества					
9.	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>
10.	Сформированность духовно-нравственных качеств личности	Уровень проявления эмпатийности личности	0-2	0 – низкий уровень; 1 – средний уровень; 2 – высокий уровень.	
11.	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
					<i>(Приложение 2)</i>
Максимальное количество баллов по критерию - 6					
Максимальное количество баллов по всем критериям - 21					

**Опросник «Диагностика наличия эмпатии, толерантности, конфликтности педагога»
(модифицированная методика на выявление уровней эмпатии, толерантности,
конфликтности учителя авторов В.В. Бойко, И.М. Юсупова)¹**

Цель: выявить уровень проявления профессионально значимых черт личности педагога (эмпатии, толерантности и конфликтности) в условиях образовательного процесса участниками образовательного процесса (коллегами из числа педагогов и представителей администрации).

Инструкция: Ответьте, пожалуйста, на предложенные суждения относительно поведенческих проявлений вашего коллеги. При ответе важна первая реакция. Помните, что нет плохих или хороших ответов. Отвечать надо, долго не раздумывая. Поставьте свой ответ в соответствующей колонке.

	верно	верно в некоторой степени	совсем верно
1. Ваш коллега в условиях профессиональной деятельности направлен на дело.			
2. Имеет адекватную самооценку			
3. Умеет почувствовать настроение другого			
4. Внимательно относится к проблемам других коллег			
5. Прислушивается к мнению других			
6. Выдерживает корректный тон в споре, тактичен			
7. Считает, что в споре не нужно демонстрировать свои эмоции			
8. Не раздражается при виде суетливых и непоседливых или медлительных людей			
9. Спокойно относится к шумным детским играм			
10. Спокоен, даже если дважды обращаешься к нему по одному и тому же вопросу			
11. Легко идет на уступки коллегам			
12. Детям нравится, когда ваш коллега предлагает им свою идею, дело и охотно приступают к совместной деятельности			
13. Ваш коллега не пройдет мимо расстроенного ученика			
14. Ваш коллега считает, что человеку станет легче, если внимательно отнестись к его проблеме			
15. Считает, что родители должны относиться к своим детям справедливо			

БОЛЬШОЕ СПАСИБО!

¹ Материал разработан специалистами КГОУ ДПО «ХК ИРО»: Грозной Л.И., гл.методистом Центра социально-психологической работы; Гарник Е.А., гл.методистом Центра общего образования; Калугиной Н.А., заведующей кафедрой педагогики и психологии, к.п.н.; Кибиревым А.А., директором Центра социально-психологической работы; Петруниной Т.А., гл. методистом отдела экспертизы деятельности работников образования.

Ключ:

Для анализа результатов каждый ответ оценивается: «верно» - 3 балла; «верно в некоторой степени» - 2 балла; «совсем не верно» - 1 балл.

Интерпретация результатов основывается на средней статической оценке по шкалам.

Конфликтность – вопросы 2, 4, 5, 6, 7. Количество баллов делится 5.

Толерантность – вопросы 1, 8, 9, 10, 11. Количество баллов делится на 5.

Эмпатийность – вопросы 3, 12, 13, 14, 15. Количество баллов делится на 5.

Уровень проявления толерантности и эмпатийности личности определяется на основе среднестатической оценки (при необходимости провести округление результатов):

1 балл – низкий уровень;

2 балла – средний уровень;

3 балла – высокий уровень.

Уровень проявления конфликтности личности определяется на основе среднестатической оценки (при необходимости провести округление результатов):

1 балл – высокий уровень;

2 балла – средний уровень;

3 балла – низкий уровень.

Для определения уровня проявлений толерантности, эмпатии и конфликтности по результатам диагностики коллектива вычисляется среднестатистическое значение по формуле: сумма баллов, выставленных каждым участником опроса, делится на количество участников опроса (при необходимости провести округление результатов).

Тест «Диагностика лидерских способностей»

(Е.Жариков, Е.Крушельницкий)

Представленная методика позволяет оценить способность человека быть лидером.

Инструкция к тесту: Вам предлагается 50 высказываний, на которые требуется дать ответ «да» или «нет». Среднего значения в ответах не предусмотрено. Долго не задумывайтесь над высказываниями. Если сомневаетесь, все-таки сделайте отметку на «+» или «-» («а» или «б») в пользу того альтернативного ответа, к которому вы больше всего склоняетесь.

Тестовый материал:

1. Часто ли вы бываете в центре внимания окружающих?
а. да;
б. нет.
2. Считаете ли вы, что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение по службе, чем вы?
а. да;
б. нет.
3. Находясь на собрании людей, равных вам по служебному положению, испытываете ли вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо?
а. да;
б. нет.
4. Когда вы были ребенком, нравилось ли вам быть лидером среди сверстников?
а. да;
б. нет.
5. Испытываете ли вы удовольствие, когда вам удается убедить кого-то в чем-либо?
а. да;
б. нет.
6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком?
а. да;
б. нет.
7. Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»?
а. да;
б. нет.
8. Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить вашу профессиональную активность?
а. да;
б. нет.

9. Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми?
a. да;
b. нет.
10. Доставляет ли вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас?
a. да;
b. нет.
11. Стараетесь ли вы занимать за столом (на собрании, в компании и т. п.) такое место, которое позволяло бы вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию?
a. да;
b. нет.
12. Считаете ли вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление?
a. да;
b. нет.
13. Считаете ли вы себя мечтателем?
a. да;
b. нет.
14. Теряетесь ли вы, если люди, окружающие вас, выражают несогласие с вами?
a. да;
b. нет.
15. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией трудовых, спортивных и других команд и коллективов?
a. да;
b. нет.
16. Если то, что вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то вы:
a. будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого;
b. возьмете на себя ответственность и сами доведете дело до конца.
17. Какое из двух мнений вам ближе?
a. настоящий руководитель должен сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем;
b. настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам.
18. С кем вы предпочитаете работать?
a. с покорными людьми;
b. с независимыми и самостоятельными людьми.
19. Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий?
a. да;
b. нет.
20. Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властностью вашего отца?
a. да;
b. нет.

21. Умеете ли вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?

- a. да;
- b. нет.

22. Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу вы потеряли дорогу. Приближается вечер и нужно принимать решение. Как вы поступите?

- a. предоставите принятие решения наиболее компетентному из вас;
- b. просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.

23. Есть такая пословица: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она?

- a. да;
- b. нет.

24. Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других?

- a. да;
- b. нет.

25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не делать?

- a. да;
- b. нет.

26. Кто, с вашей точки зрения, истинный лидер?

- a. самый компетентный человек;
- b. тот, у кого самый сильный характер.

27. Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?

- a. да;
- b. нет.

28. Уважаете ли вы дисциплину?

- a. да;
- b. нет.

29. Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее?

- a. тот, который все решает сам;
- b. тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других.

30. Какой из следующих стилей руководства, по вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором вы работаете?

- a. коллегиальный;
- b. авторитарный.

31. Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вами?

- a. да;
- b. нет.

32. Какой из следующих портретов больше напоминает вас?

- a. человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет;
- b. человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый.

33. Как вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете свое мнение единственно правильным, но остальные с вами не согласны?

- a. промолчите;
- b. будете отстаивать свое мнение.

34. Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь?

- a. да;
- b. нет.

35. Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за какое-либо важное дело?

- a. да;
- b. нет.

36. Что бы вы предпочли?

- a. работать под руководством хорошего человека;
- b. работать самостоятельно, без руководителей.

37. Как вы относитесь к утверждению: «Для того чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов?»

- a. согласен;
- b. не согласен.

38. Случалось ли вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а не исходя из собственной потребности?

- a. да;
- b. нет.

39. Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими?

- a. да;
- b. нет.

40. Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?

- a. опускаете руки;
- b. появляется сильное желание их преодолеть.

41. Упрекаете ли вы людей людям, если они этого заслуживают?

- a. да;
- b. нет.

42. Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки?

- a. да;
- b. нет.

43. Как вы поступите, если вам предложат реорганизовать ваше учреждение или организацию?

- a. введу нужные изменения немедленно;
- b. не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.

44. Сумете ли вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо?
а. да;
б. нет.
45. Согласны ли вы с утверждением: «Для того чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»?
а. да;
б. нет.
46. Считаете ли вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?
а. да;
б. нет.
47. Кем бы вы предпочли стать?
а. художником, поэтом, композитором, ученым;
б. выдающимся руководителем, политическим деятелем.
48. Какую музыку вам приятнее слушать?
а. могучую и торжественную;
б. тихую и лирическую.
49. Испытываете ли вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми?
а. да;
б. нет.
50. Часто ли вы встречали людей с более сильной волей, чем ваша?
а. да;
б. нет.

Ключ к тесту:

Сумма баллов за ваши ответы подсчитывается с помощью ключа к опроснику.

Ключ: 1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

За каждый ответ, совпадающий с ключевым, испытуемый получает один балл, в ином случае – 0 баллов.

Интерпретация результатов теста

Если сумма баллов оказалась менее 25, то качества лидера выражены слабо.

Если сумма баллов в пределах от 26 до 35, то качества лидера выражены средне.

Если сумма баллов оказалась от 36 до 40, то лидерские качества выражены сильно.

Если сумма баллов более 40, то данный человек как лидер склонен к диктату.