

«Критерии оценивания эффективности работы классного руководителя»

Оценка деятельности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, позволяет определить направления ее совершенствования и поощрить педагогических работников, которые наиболее эффективно осуществляют классное руководство.

Эффективность деятельности педагогических работников, осуществляющих классное руководство определяется достигаемыми за определенный период времени конечными результатами деятельности и их соответствием ключевым целям воспитания и социализации обучающихся.

Управление образования Прокопьевского МО разработало типовое положение о классном руководстве, в этом положении хотелось бы остановиться на критериях оценивания деятельности. Критерии оценивания деятельности классного руководителя составлены в соответствии с Методическими рекомендациями органа исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях.

На основе анализа сложившейся в общеобразовательных организациях практике регулирования деятельности по классному руководству принято использовать две группы критериев оценки ее эффективности: критерии оценки процесса деятельности и критерии оценки результативности.

Этот подход учитывает непосредственную связь между характеристиками воспитательного процесса и его результатами, позволяя вносить изменения в процесс для получения более значимых эффектов в будущем, с учетом отсроченности образовательных результатов.

Работа классного руководителя прописывается непосредственно в должностных инструкциях и в положении. Оценка эффективности происходит один раз в год в результате проведения экспертизы. Экспертизу проводит комиссия, члены которой назначаются директором Школы.

К критериям эффективности процесса деятельности, связанной с классным руководством, относятся:

- комплексность как степень охвата в воспитательном процессе направлений, обозначенных в нормативных документах;
- адресность как степень учёта в воспитательном процессе возрастных и личностных особенностей детей, характеристик класса;
- инновационность как степень использования новой по содержанию и формам подачи информации, лично значимой для современных обучающихся, интересных для них форм и методов взаимодействия, в том числе, интернет-ресурсов, сетевых сообществ, ведения блогов и т.д.;
- системность как степень вовлечённости в решение воспитательных задач разных субъектов воспитательного процесса.

Процесс воспитания и социализации подрастающего поколения должен обеспечить последовательное движение от получения знаний, системы представлений о базовых национальных ценностях, духовно-нравственных ценностях народов Российской Федерации, исторических и национально-

культурных традициях к формированию позитивной внутренней позиции личности ребенка по отношению к этим социальным ценностям, а затем к формированию социальных компетенций, то есть умений и навыков их использования в жизни, к приобретению опыта деятельности на основе данных ценностей.

Таким образом, задаются три уровня конечных результатов в области воспитания и социализации обучающихся, которые могут быть использованы как критерии оценки результатов (эффективности) классного руководства:

1 - сформированность знаний, представлений о системе ценностей гражданина России;

2 - сформированность позитивной внутренней позиции личности обучающихся в отношении системы ценностей гражданина России;

3 - наличие опыта деятельности на основе системы ценностей гражданина России.

Эффективность деятельности по классному руководству повышается по мере продвижения к результатам более высокого уровня.

Наиболее доступной формой является экспертное оценивание, которое следует проводить с учетом основных принципов проведения экспертизы. Желательным результатом оценки должны стать комментарии к оценке и рекомендации педагогическому работнику по повышению эффективности классного руководства. Результаты оценки эффективности деятельности по классному руководству должны стать основой для поощрения лучших практик классного руководства.

Материальное стимулирование педагогических работников в рамках деятельности по классному руководству обеспечивает решение двух управленческих задач: побуждение педагогов к осуществлению деятельности по классному руководству и обеспечение качества, эффективности этой деятельности. Каждая из этих задач требует создания отдельных механизмов, регулирующих размеры и условия получения соответствующих финансовых выплат.

Ежемесячные выплаты педагогическим работникам за осуществление классного руководства являются обязательным условием возложения на них с их письменного согласия этого дополнительного вида деятельности.

Размеры выплат за классное руководство из средств бюджета субъекта Российской Федерации могут устанавливаться нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации и учитываться при расчёте финансового норматива в процессе формирования субвенций местным бюджетам на оплату труда в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 8 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

Общенациональная, федеральная значимость процессов воспитания и особая роль классного руководства послужили основанием для поручения Президента Российской Федерации осуществлять выплату ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций за классное руководство в размере не менее 5 тысяч рублей с использованием средств федерального бюджета. Указанная выплата обеспечивается с 1 сентября 2020 года с сохранением ранее установленных доплат, которые получают педагогические работники за классное руководство.

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года предусматривает "создание гибкой системы материального стимулирования

качества воспитательной работы организаций и работников", "обеспечение многоканального финансирования системы воспитания за счет средств федерального, региональных и местных бюджетов, а также за счет средств государственно-частного партнерства и некоммерческих организаций"*(9). Материальное стимулирование качества и эффективности деятельности педагогических работников по классному руководству может реализовываться с использованием механизмов многоканального финансирования с учетом предложенных подходов и критериев оценки эффективности этой деятельности.

В современной России давно сформировался запрос на повышение престижа учительской профессии, уважения к труду педагогического работника, признания его исключительной сложности, ответственности и значимости в современном обществе. Велика потребность в создании благоприятных, комфортных, современных условий труда, адекватной оценке результатов труда, повышении самооценки, удовлетворенности педагогического работника профессиональной деятельностью, реализации творческих потребностей. Именно на этих потребностях необходимо выстраивать систему нематериального стимулирования педагогических работников к осуществлению деятельности по классному руководству.

Пакет механизмов системы нематериального стимулирования может формироваться органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления и непосредственно общеобразовательными организациями, а также определяться в территориальных соглашениях и коллективных договорах в общеобразовательных организациях по следующим направлениям:

1. Организационное стимулирование, направленное на создание благоприятных условий деятельности для осуществления классного руководства, включая:

- создание эффективных механизмов взаимодействия всех субъектов воспитательной деятельности между собой и администрацией общеобразовательной организации;
- создание системы наставничества и организацию методического объединения педагогических работников, осуществляющих классное руководство;
- организацию рабочих мест для педагогических работников с учетом дополнительных задач по классному руководству.

2. Социальное стимулирование, предполагающее привлечение к принятию решений, участию в управлении коллективом, делегирование важных полномочий и создание условий для профессионального развития и роста, включая:

- наделение полномочиями и статусом наставника, руководителя методического объединения педагогических работников, осуществляющих классное руководство;
- предоставление возможности участия в конкурсах профессионального мастерства с целью развития личностной и профессиональной самореализации;
- предоставление возможности повышения квалификации, участия в стажировках, вебинарах, семинарах и других мероприятиях образовательного характера.

3. Психологическое стимулирование, предполагающее использование разных механизмов создания благоприятного психологического климата в

педагогическом коллективе, в том числе с учётом интересов всех педагогических работников, осуществляющих классное руководство, включая:

- создание механизмов разрешения и предотвращения конфликтных ситуаций между участниками образовательных отношений в общеобразовательной организации;

- организация консультаций и создание условий для психологической разгрузки и восстановления в общеобразовательной организации или вне ее, для профилактики профессионального выгорания в связи с осуществлением педагогическими работниками классного руководства.

4. Моральное стимулирование педагогических работников, обеспечивающее удовлетворение потребности в уважении со стороны коллектива, администрации общеобразовательной организации, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и социума с использованием всех форм поощрения деятельности по классному руководству, включая:

- публичное признание результатов труда педагогических работников, осуществляющих классное руководство, в виде благодарности с занесением в трудовую книжку, награждения почетными грамотами и благодарственными письмами различного уровня, выдачи статусных знаков отличия, размещения их фотопортретов с аннотациями на доске почёта;

- размещение информации об успехах социально-значимой деятельности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, в СМИ и на официальных сайтах общеобразовательной организации и учредителя общеобразовательной организации;

- информирование родительской общественности о достижениях, связанных с осуществлением педагогическими работниками классного руководства;

- организацию исполнительными органами государственной власти и органами местного самоуправления конкурсов для выявления лучших педагогических работников, осуществляющих классное руководство, с дальнейшим установлением баннеров с фотографиями победителей на улицах населенных пунктов сельских районов и городских округов, районных и областных центров;

- учреждение в субъекте Российской Федерации региональных наград для педагогических работников, осуществляющих классное руководство: нагрудного знака, почётного звания, региональных премий.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности классных руководителей

1.Результативность участия учащихся в очных творческих конкурсах, спортивных состязаниях, подготовленных классным руководителем (число баллов х кол-во уча-ся в личном достижении или на команду)	<u>всероссийский уровень</u> - победители - призеры	7 баллов х кол. 6 баллов х кол.				
	<u>региональный</u> - победители - призеры	6 баллов х кол. 5 баллов х кол.				
	<u>муниципальный</u> - победители - призеры	5 баллов х кол. 4 балла х кол-во				
	<u>школьный ур.</u> - победители - призеры	4балла х кол. 3 балл х кол-во				
2.Результативность участия учащихся в дистанционных творческих конкурсах, подготовленных классным руководителем	<u>всероссийский уровень</u> - победители, призёры	4 балла				
	<u>региональный</u> - победители, призёры	3 балла				
3. Участие учащихся в социально значимых проектах, акциях, в волонёрской работе и др.	-всероссийский уровень -региональный -муниципальный - школьный ур.	7 баллов х кол. 5 баллов х кол. 3 балла х кол-во 2 балла х кол-во				
4. Организация досуговых экскурсий	многодневные за пределы области за пределы г.Обоянь	10 баллов 5 баллов 3 балла				
5.Охват учащихся горячим питанием	100% 80-99% 60-79%	10 баллов 5 баллов 3 балла				
6. Выполнение обязанностей классного руководителя	1,9,11 классов	10 баллов				

7.Отсутствие письменных жалоб и обращений родителей на неправомерные действия классного руководителя		2 балла				
8. Отсутствие замечаний по ведению документации		2 балла				
9.Работа с учащимися, состоящими на учете в школе и (или) в ПДН		5 баллов х кол.				
10. Работа с неблагополучными семьями, состоящими на учете в школе и (или) ПДН		5 баллов х кол.				
<u>Обобщение и распространение опыта воспитательной работы</u>						
1. Проведение открытых мероприятий, мастер-классов	-региональный уровень -муниципальный - школьный ур.	25 баллов х кол. 20 баллов х кол. 15 баллов х кол.				
2. Выступление на МО		2 балла х кол-во				
3. Выступление на семинаре	- региональный уровень -муниципальный - школьный ур.	20 баллов х кол. 15 баллов х кол. 5 балла х кол-во				
4. Выступление на педсовете, общешкольном родительском собрании		5 баллов х кол-во				

5. Наличие публикаций а) в научно-методических журналах за учитываемый период б) Наличие публикаций в местной прессе классного руководителя в) Наличие публикаций в сети Интернет	- всероссийский уровень - региональный уровень	15 баллов x кол. 10 баллов x кол. 2 балла x кол-во 1 балл x кол-во				
6. Участие в профессиональных конкурсах	- всероссийский уровень - региональный - муниципальный - школьный	50 баллов 30 баллов 20 баллов 10 баллов				
7. Участие в Интернет-конкурсах для классных руководителей (наличие диплома, сертификата и т.п.)		5 баллов				
Повышение квалификации классного руководителя						
1. Посещение семинаров, мастер-классов, открытых мероприятий по воспитательной работе		1 балл x кол-во				
2. Дополнительный критерий						

Сдал «___» _____ 2020г. _____

(должность, подпись, расшифровка)

Решение комиссии: _____

(количество баллов прописью)

Подписи членов комиссии:

1. _____	5. _____	9. _____
2. _____	6. _____	10. _____
3. _____	7. _____	11. _____
4. _____	8. _____	

« _____ » _____ 2020г Ознакомлен с количеством баллов _____
(прописью)
