

Аналитическая справка о результатах мониторинга оценки эффективности деятельности классных руководителей

Тенденции развития современного открытого общества определяют в качестве важнейших задач формирование у подрастающего поколения ключевых компетентностей интеллектуально-познавательной, коммуникационной, гражданско-правовой, в информационно - нравственной, регулятивной, технологической и иных сферах.

Ведущая роль в формировании компетентности личности ребенка как ключевого и целостного результата образования, принадлежит школе. Федеральным государственным образовательным стандартом (ФГОС) общего образования установлены требования к предметным, метапредметным и личностным результатам. И если предметные и метапредметные результаты формируются преимущественно в рамках реализации конкретными педагогами программ предметных дисциплин, то полисубъектный характер ответственности школы за результаты воспитания и социализации зачастую не обеспечивает достижение желательного уровня личностных характеристик. Поэтому особое особое внимание сегодня обращено к фигуре классного руководителя.

Комплексный мониторинг организации деятельности классных руководителей осуществлен в феврале - апреле 2021 года и включил изучение состава классных руководителей в образовательных организациях города Касимов, преимуществ и проблем в их деятельности, особенностей организации деятельности классных руководителей со стороны администрации образовательной организации и муниципалитета. В исследовании приняли участие 6 общеобразовательных организаций: МБОУ «СШ №1», МБОУ «СШ №2», МБОУ «СШ №3», МБОУ «СШ №4», МБОУ «СШ №6», МБОУ «СШ №7».

Система организации деятельности классных руководителей представляет собой совокупность взаимодействующих компонентов: образовательных программ, реализуемых в рамках федеральных государственных образовательных стандартов, в том числе программ в области воспитания обучающихся; органов управления образованием и подведомственных им организаций. Взаимодействие этих элементов основывается на представлениях о роли и функциях классного руководителя, о содержании и формах осуществления им образовательной деятельности.

Исследование призвано определить наличие и особенности управленческих действий, обеспечивающих качественную организацию деятельности классных руководителей на муниципальном уровне. Участниками исследования – заместителями директора по воспитательной работе образовательных организаций – отмечалось наличие (или отсутствие) предлагаемой характеристики, указывались актуальные документы, свидетельствующие о реализации соответствующих управленческих действий.

1. Регламентация деятельности классных руководителей.

Таблица 1. Долевые показатели регламентации деятельности классных руководителей в общеобразовательных организациях.

Показатели	ОО
Наличие нормативных актов, регламентирующих работу классных руководителей в образовательной организации	92
Наличие программы / проекта / плана работы по поддержке деятельности классных руководителей в образовательной организации	92
Наличие вопросов классного руководства в рабочей образовательной программе (в программе воспитания)	100
Наличие установленных форм ведения документации классного руководителя (рабочая тетрадь, формы планов, отчетов и т.п.)	86
Наличие нормативных актов, регламентирующих взаимодействие всех организаторов процесса воспитания (классных руководителей, учителей (преподавателей), социального педагога, психолога, педагога-организатора).	88

В данном блоке практически всеми участниками исследования отмечено наличие нормативных актов, регламентирующих работу классных руководителей в образовательных организациях: МБОУ «СШ №1», МБОУ «СШ №2», МБОУ «СШ №3», МБОУ «СШ №4», МБОУ «СШ №6», МБОУ «СШ №7». Среди таких документов: положение о классном руководителе, должностная инструкция классного руководителя, коллективный трудовой договор, правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда работников, приказ о назначении. В перечень локальных актов включены также положения о ведении документации

классного руководителя, о методическом объединении классных руководителей, о нормах профессиональной этики, о регламенте отношений классного руководителя со специалистами образовательной организации, о классных уголках, о ведении личных дел обучающихся, о родительском собрании, о посещении мероприятий, не предусмотренных учебным планом, об оценке деятельности классного руководителя и планы (план воспитательной работы образовательной организации, план воспитательной работы с классом, план научно-методической работы и др.).

Цели и задачи, функции, обязанности, взаимодействие с педагогами, права, ответственность, формы работы и организация деятельности классных руководителей определены именно положением о деятельности классного руководителя. Большинство организаций отмечает и наличие установленных форм ведения документации классного руководителя. Среди наиболее распространенных форм выделяются: журнал (папка, рабочая тетрадь) классного руководителя, журнал по технике безопасности (инструктажей обучающихся), социальный паспорт класса, журнал учета внеклассной работы (внеурочной деятельности), журнал работы с родителями обучающихся, форма плана воспитательной работы с классом, форма годового аналитического отчета классного руководителя, форма протокола родительского собрания. Менее распространёнными являются: индивидуальные карты сопровождения учащихся, форма мониторинга качества и результативности работы классного руководителя. Переход образовательной организации на электронную систему документации позволяет не только сэкономить время классного руководителя, но и сократить количество ошибок при оформлении, снизить объем бумажной документации. Однако, процесс автоматизации системы заполнения документов в сфере классного руководства, реализован слабо.

Вопросы классного руководства отражены в рабочих образовательных программах (в программе воспитания и социализации обучающихся) в 100% образовательных организаций. В них не только охарактеризованы направления, по которым классные руководители планируют воспитательную работу с классом, но и определена роль (функции) классного руководителя в процессе воспитания и социализации обучающихся, дан перечень форм, методов и приемов по различным направлениям воспитательной работы. Отмечается, что классный руководитель является непосредственным участником воспитательного процесса, реализующим программу воспитания и социализации. Большая часть образовательных организаций (88%) отмечают наличие нормативных актов, регламентирующих взаимодействие всех организаторов процесса

воспитания (классных руководителей, учителей (преподавателей), социального педагога, психолога, педагога организатора).

Основным постоянно действующим коллегиальным органом взаимодействия сотрудников является педагогический совет. Во всех образовательных организаций созданы социально-педагогические или воспитательные службы, профилактические советы (советы по профилактике правонарушений и безнадзорности обучающихся), организуется работа психолого-педагогического консилиума.

Регламентирующими актами выступают: положение о психолого-медико-педагогическом консилиуме, положение о профилактическом совете, модель сопровождения профессионального самоопределения обучающихся, положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, положение о совете профилактики правонарушений и безнадзорности среди учащихся, положение о ШСП (школьной службы примирения), план совместной деятельности организаторов процесса воспитания, программа работы с детьми, требующими особого педагогического контроля, рабочие программы классных руководителей, учителей, педагога-психолога, социального педагога, служб, Советов и объединений.

2. Сопровождение деятельности классных руководителей.

Таблица 2. Долевые показатели сопровождения деятельности классных руководителей в общеобразовательных организациях

Показатели	ОО
Наличие специалиста или методической службы, курирующего деятельность классных руководителей	100
Повышение квалификации заместителя директора по воспитательной работе как организатора воспитательной деятельности и деятельности классных руководителей	30
Наличие методического объединения классных руководителей в образовательной организации и направления его работы	100
Наличие информационно-методической поддержки классных руководителей в образовательной организации (в виде методических рекомендаций, банка разработок, раздела на сайте, тематических семинаров и чтений, творческих отчетов и т.д.)	85
Участие образовательной организации в инновационной деятельности: а) по классному руководству,	15

б) по совершенствованию программы воспитания обучающихся	
--	--

Наличие специалиста, курирующего деятельность и сопровождение классных руководителей. Ключевой фигурой в части сопровождения деятельности классных руководителей общеобразовательных организаций является преимущественно заместитель директора по воспитательной работе; в управлении образования - руководитель муниципального методического объединения классных руководителей. Около трети общеобразовательных организаций (32%) организуют повышение квалификации заместителя директора по воспитательной работе как организатора воспитательной деятельности и деятельности классных руководителей.

Наличие методического объединения классных руководителей в образовательной организации и направления его работы. Исследование подтверждает, что методическое объединение классных руководителей присутствует у 100% школ и является эффективным инструментом управления воспитательным процессом, координирующим научно-методическую и организационную работу педагогов по вопросам руководства классных коллективов, обеспечивающим всестороннее повышение компетентности и профессионального мастерства каждого классного руководителя. Методическое объединение способствует повышению теоретического и методического уровня педагогов, знакомству с обновляемой нормативно-правовой базой в области воспитательной деятельности, обобщению и представлению успешного опыта, освоению современных педагогических технологий, оказывает помощь в осуществлении должностных обязанностей, в поиске путей решения возникающих проблем, в организации и проведении мероприятий. В качестве отдельных направлений деятельности методического объединения классных руководителей в некоторых организациях определены: просветительская деятельность, мониторинг воспитания и социализации, обеспечение техники безопасности, разработка и внедрение норм педагогической этики, профориентация, самообразование, сотрудничество с социально-психологической службой, наставничество над молодыми педагогами, повышение творческого потенциала педагогического коллектива, работа с родителями, общественностью. Деятельность методического объединения зачастую регламентируется положением и планом работы. План работы может включать ежеквартальные конференции, ежемесячные семинары, еженедельные оперативные совещания.

Наиболее распространена информационно-методическая поддержка классных руководителей. Самыми популярными видами

информационно-методической поддержки являются: банк методических разработок, методические рекомендации, памятки. Активно используется пространство сайтов образовательных организаций, где создаются отдельные страницы или разделы о деятельности классных руководителей, в том числе в электронной учительской. С помощью облачных технологий в открытом доступе размещаются отчетно-плановая документация, разработки классных часов и воспитательных мероприятий, пособия и памятки для работы, образцы анкет, характеристик класса и т.п.

Поддерживается практика функционирования информационных стендов в образовательных организациях. В качестве значимых отмечаются и активные формы информационно-методической поддержки педагогов по вопросам классного руководства: педагогические советы, инструктивно-методические совещания, семинары, круглые столы, мастер-классы, открытые мероприятия, творческие отчеты.

Отметим, что образовательные организации на современном этапе имеют достаточную свободу действий, как при определении содержания воспитательной деятельности, так и при проектировании программ (планов) воспитательной работы с классом, реализации образовательных технологий. Это связано не только с педагогическим творчеством, но и с ответственностью педагога за правильность выбора и результаты работы. В условиях постоянного обновления нормативной базы в сфере образования при отсутствии должного методического сопровождения классные руководители сталкиваются с трудностями, связанными с разработкой проекта воспитательной работы с ученическим коллективом, с реализацией воспитательного процесса и оценкой его результативности.

Участие образовательной организации в инновационной деятельности по вопросам воспитания и классного руководства. Исследование выявило недостаточную готовность образовательных организаций к ответу на происходящие изменения в области воспитания и социализации, к разработке и реализации соответствующих инновационных проектов. Свое участие в инновационной деятельности подтверждают лишь 15% школ. При этом требуется продолжение развития профессиональных компетенций у классных руководителей и заместителей директора по воспитательной работе в условиях модернизации образования и деятельности инновационных площадок по вопросам воспитания и управления классным коллективом.

3. Стимулирование эффективной деятельности классных руководителей

Таблица 3. Долевые показатели стимулирования деятельности

Показатели	ОО
Наличие постоянных ежемесячных стимулирующих выплат в образовательной организации классным руководителям	100
Участие классных руководителей в муниципальных, региональных, федеральных профессиональных конкурсах по вопросам воспитания и классного руководства	65
Участие классных руководителей в региональных, федеральных семинарах, конференциях по вопросам воспитания и классного руководства	80
Наличие мер стимулирования и поддержки деятельности молодых классных руководителей	15
Наличие мер поощрения классных руководителей, достигнувших высоких результатов деятельности	20

Среди механизмов стимулирования эффективной деятельности классных руководителей наиболее важным реализуемым в образовательных организациях (100%) остается наличие ежемесячных стимулирующих выплат классным руководителям. Выплаты постоянного ежемесячного стимулирующего характера классным руководителям производятся согласно Положения об оплате труда, носят стимулирующий (стимулирующие выплаты) и компенсационный характер (ежемесячная надбавка к должностному окладу). Стимулирующие выплаты могут быть связаны с проведением открытых мероприятий, мастер-классов, с участием класса в олимпиадах, концертах, творческой деятельности, с личной активностью классного руководителя в педагогических конкурсах, проектах. По данным мониторинга, каждый классный руководитель получает выплаты за классное руководство, которые регулируются коллективными трудовыми договорами и положениями об оплате труда

Более чем в половине образовательных организаций меры поощрения классных руководителей, достигнувших высоких результатов деятельности определены и закреплены в Положении об оплате труда, о стимулирующих (премиальных) выплатах. В основном, высокие результаты деятельности определяются посредством фактического подтверждения достижений самого педагога (участие и победы в профессиональных конкурсах, благодарности, почетные грамоты) или обучающихся вверенного ему класса – дипломы, грамоты, свидетельства.

Классные руководители участвуют в муниципальных, региональных, федеральных профессиональных конкурсах по вопросам

воспитания и классного руководства. Среди таких конкурсов: «Самый классный классный», «За нравственный подвиг учителя», Фестиваль педагогических идей «Профессионализм, творчество, успех», «Лучшая образовательная организация по формированию системы духовно-нравственного воспитания детей и молодежи», «Педагогический дебют», Всероссийский дистанционный конкурс среди классных руководителей на лучшие методические разработки воспитательных мероприятий, конкурс профилактических практик, конкурс методических разработок и многие другие.

Несмотря на достаточно большое количество разнообразных конкурсных мероприятий по вопросам воспитания и классного руководства, проводимых в том числе и в заочном формате, лишь треть организаций отмечают участие в них педагогов. Вероятно, это связано со значительной нагрузкой и неготовностью к представлению собственного педагогического опыта работы с группой обучающихся.

4. Оценка эффективности деятельности классных руководителей.

Таблица 4. Долевые показатели оценки эффективности деятельности классных руководителей в общеобразовательных организациях

Показатели	ОО
Осуществление регулярного мониторинга деятельности классных руководителей	80
Осуществление анализа результатов, полученных по итогам мониторинга деятельности классных руководителей	80
Наличие адресных рекомендаций по итогам мониторинга деятельности классных руководителей	86
Проведение анализа эффективности принятых мер по сопровождению деятельности классных руководителей	80
Принятие управленческих решений по результатам проведенного анализа	95

Регулярный мониторинг деятельности классных руководителей организован в 80% общеобразовательных организаций. Основанием, как правило, выступает Положение о внутренней система оценки качества

образования, разделы утвержденной программы воспитания и социализации (мониторинг эффективности реализации программы воспитания и социализации) или же отдельное Положение о мониторинге деятельности классных руководителей. Периодичность мониторинга деятельности классных руководителей в организациях достаточно разнообразна (анализ результатов по каждому мероприятию, осуществление процедур мониторинга раз в четверть, в полугодие, по итогам завершения учебного года). С учетом длительности обучения и относительности, неустойчивости результатов воспитания обучающихся, целесообразным видится проведение мониторинговых процедур не чаще чем 1 раз в полугодие. Основными процедурами данного мониторинга являются: анализ планов и отчетов о результатах деятельности классных руководителей, анкетирование обучающихся и их родителей, классных руководителей, самообследование и самоанализ деятельности.

Эффективность осуществления функций классного руководителя можно оценивать на основании двух групп критериев: деятельности и результативности. Для оценки деятельности включаются измерители, позволяющие оценить реализацию управленческих функций классного руководителя. Основой здесь выступает модель мониторинга деятельности классного руководителя, разработанная Б.В.Куприяновым (2007г.), которая позволяет отслеживать эффективность деятельности классного руководителя, выявлять тенденции и принимать обоснованные педагогические решения, направленные на оптимальное функционирование и развитие воспитательной системы образовательной организации.

Для оценки результативности включаются измерители, позволяющие оценить уровень, которого достигают обучающиеся в своем социальном развитии и воспитательная система класса в целом. Образовательными организациями здесь используются опросники удовлетворенностью образовательной деятельностью организации, психолого-педагогические методики, в том числе инструменты регионального мониторинга воспитания и социализации обучающихся (КОИРО, 2010 г.).

Отмечается регулярное осуществление анализа результатов, полученных по итогам мониторинга деятельности классных руководителей. Как правило, анализ осуществляется заместителем директора по воспитательной работе, а результаты анализа отражаются в анализе воспитательной работы в образовательной организации за учебный год (или же аналитической справке) и представляются в ежегодном публичном отчете образовательной организации. В ряде образовательных организаций используется практика проведения индивидуальных

консультаций, тематических семинаров, построения программ самообразования классных руководителей, на основе полученных данных.

Адресные рекомендации по итогам мониторинга деятельности классных руководителей разрабатываются в 86% общеобразовательных организаций.

Проведение анализа эффективности принятых мер по сопровождению деятельности классных руководителей осуществляется в 80% общеобразовательных организаций. Принятие управленческих решений по результатам проведенного анализа характерно для 95% общеобразовательных организаций. Среди принятых решений встречаются следующие варианты: премирование, рекомендации, поручения, формирование графика повышения квалификации, организация взаимообучения, замечание, предупреждение, благодарность, персонализированного контроля, составление плана совещаний, корректировка и обновление планов воспитательной работы, решение о тиражировании успешного опыта и участия в мероприятиях, о работе проектных групп по актуальным проблемам и прочее. При принятии управленческих решений важно опереться на объективные факты о результатах деятельности классных руководителей и соблюсти баланс между свободой действий педагога и устанавливаемыми регламентами деятельности.

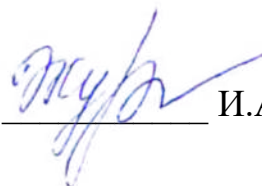
Рекомендации по результатам мониторинга

Необходимость преобразований в области воспитания и социализации детей подтверждается рядом действующих документов: государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы (утв. постановлением Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № 295), Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», стандарты (в т.ч. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования, утв. Приказом Федеральные государственные образовательные Министерства образования и науки РФ от 17 декабря 2010 г. № 1897), профессиональный стандарт педагога (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н) и другие.

Основные положения данных документов указывают на значимость воспитательной деятельности для социально-экономического культурного развития России, повышения ее конкурентоспособности, обеспечения «востребованности экономикой и обществом каждого обучающегося». Одной из центральных линий преобразований становится и обновление

практик классного руководства. Обновление содержания и форм деятельности классного руководителя требует решения дополнительных задач в определении существующих возможностей и барьеров. Это позволит обеспечить повышение качества профессиональной деятельности педагогических работников. Результаты исследования показывают, что классный руководитель сегодня по-прежнему остается центральной фигурой в воспитании и социализации обучающегося. Сосредотачивая внимание на каждом обучающемся вверенного ему класса, он способен максимально консолидировать все возможные условия для формирования метапредметных и личностных результатов. Но для этого требуется комплексная поддержка классного руководителя, переосмысление его роли, согласование реализуемых функций не только с требованиями образовательных стандартов, но и измененной социальной реальности.

Главный специалист отдела общего
и дополнительного образования управления



И.А. Журавлева