

Муниципальное бюджетное общеобразовательное
учреждение города Новосибирска
«Гимназия №4»



МОДЕЛЬ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ
МБОУ ГИМНАЗИЯ №4

Номинация №5 «Стратегия развития образовательных систем в
инициативе «Новая школа» как условие повышения качества
школьного образования в современных условиях»

Автор:

Кравцова

Наталья Владимировна

заместитель директора
по воспитательной работе

МБОУ Гимназия №4,

Отличник народного

просвещения,

Заслуженный работник

культуры РФ

Новосибирск 2013

Полное наименование учреждения в соответствии с Уставом	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение города Новосибирска «Гимназия №4»
Руководитель учреждения	<i>Маргун Валерий Иванович,</i> Заслуженный учитель РФ
Район, юридический адрес	индекс <u>630004</u> Новосибирская область, город <u>Новосибирск</u> , район <u>Железнодорожный</u> улица <u>Сибирская</u> , дом <u>35</u>
Контактная информация:	Телефон: <u>8 (383) 221-25-23; 8 (383) 221-97-56</u> Факс: <u>8 (383) 221-25-23</u> e-mail: gimnazia4@ngs.ru kravtsova88@front.ru
Название материала	«Модель системы оценки качества деятельности классного руководителя МБОУ Гимназия №4»
Ф.И.О. автора проекта	<i>Кравцова Наталья Владимировна,</i> заместитель директора по воспитательной работе МБОУ Гимназия №4 высшей квалификационной категории, Заслуженный работник культуры РФ, Отличник народного просвещения

Содержание:

	Стр.
I. Введение	4
II. Модель системы оценки качества деятельности классного руководителя	
1. Актуальность и новизна проекта	4
2. Цель и задачи	7
3. Руководящие принципы	7
4. Критерии и показатели	
4.1. Уровень управления воспитательным процессом	11
4.2. Уровень организации жизненного пространства класса ..	11
4.3. Уровень организации работы органов самоуправления ..	14
4.4. Уровень организации и проведения дежурства	18
4.5. Уровень организации Творческих событий	21
4.6. Занятость учащихся в дополнительном образовании ..	22
4.7. Удовлетворённость участников образовательного процесса	23
5. Механизм оценки деятельности классного руководителя	24
III. Результаты реализации проекта	26
IV. Заключение	28
V. Список литературы	29

I. Введение

Фигура классного руководителя в современном образовательном пространстве занимает ключевое место среди всех участников воспитательного процесса. В методических рекомендациях Минобразования России 2001 года, которые и сегодня не утратили своей значимости, дано следующее определение классному руководителю: «Он – это педагог-профессионал, духовный посредник между обществом и ребёнком в освоении культуры, накопленной человечеством, организующий систему отношений через разнообразные виды воспитывающей деятельности классного коллектива, создающий условия для индивидуального самовыражения каждого ребёнка и развития каждой личности, сохранения неповторимости и раскрытия его потенциальных способностей, защиты интересов детства». Необъятны просторы приложения усилий! А каков груз ответственности, лежащий на педагоге?! Поэтому часто учителя отказываются от классного руководства, ссылаясь на то, что проще быть учителем-предметником: горизонты деятельности видны, цели измеримы, да и оплата в десятки раз выше, - чем плутать в дебрях функциональных обязанностей, не видя подчас результатов собственного труда.

II. Модель системы оценки качества деятельности классного руководителя

1. Актуальность и новизна проекта

В настоящее время на государственном уровне не существует единых подходов к определению функциональных обязанностей и оценке деятельности классного руководителя. О необходимости повышения статуса классного руководителя говорят все, поэтому разработка критериев оценки его деятельности «не одна из задач, которая может быть (а может и не быть) решена, а единственный способ определения его места и функций в образовательной системе школы» (10, с.253)

Существуют разные подходы к оценке работы классного руководителя (10, с. 249-252). Так, красноярские специалисты, ставя во главу угла организацию

жизнедеятельности класса, основными показателями результативности считают посещаемость, дисциплину, успеваемость. Сетевое методическое объединение «Классный руководитель XXI века» оценивает деятельность классного руководителя в зависимости от количества учащихся, совершивших правонарушения и стоящих на учёте в наркологическом кабинете, а также от состояния здоровья школьников.

Мы считаем, что деятельность классного руководителя может повлиять и в какой-то мере влияет на посещаемость, дисциплину и успеваемость, способствует пропаганде здорового образа жизни. Но в основном это показатели, которые зависят не только от деятельности педагога, а значит, они не являются вполне объективными, поэтому иногда делают классного руководителя заложником не зависящей от него ситуации.

Данный проект «Модель системы оценки качества деятельности классного руководителя МБОУ Гимназия №4» очень актуален. Он является частью Концепции воспитательной системы МБОУ Гимназия №4 «Сотворим себя и мир вокруг!».

Проект направлен,

- во-первых, на определение ключевых основ функциональных обязанностей классного руководителя, выраженных в конкретной деятельности;
- во-вторых, на создание возможности объективного взгляда на его деятельность и, соответственно, на выявление и документальное подтверждение уровня творческой активности педагогов и результативности их работы;
- и, в-третьих, на создание условий для морального и материального поощрения и стимулирования классных руководителей.

Новизна проекта заключается в том, что в основе оценки работы классного руководителя лежит системно-деятельностный подход.

Количество дел, которые ежедневно и еженедельно находятся в поле зрения педагога, безмерно. Это подготовка к событиям, собраниям, классным часам, организация досуга и творческих дел, постановка целей и задач, диагностирование различных сторон образовательного процесса, работа по развитию самоуправления класса, а также индивидуальная работа с учащимися,

учителями и родителями, постоянная проверка дневников, заполнение журналов, составление планов, отчётов, участие в работе педсоветов, методических объединений, комиссий, консилиумов и т.д.

Для оценки работы классного руководителя, во-первых, выбраны те виды деятельности (см. стр. 25 данной работы), результат и эффективность которых напрямую зависит от приложенных педагогом усилий (от деятельности!), когда классный руководитель действительно может изменить сложившуюся ситуацию. Например, педагог бессилён в течение учебного года изменить количество поставленных на внутришкольный учёт учащихся, уровень культуры и поведение класса, так как на это уйдёт много времени и результат станет очевидным иногда через месяцы или даже годы. Но всем понятно, что в силах классного руководителя организовать дежурство в гимназии, провести акцию, собрать команду эрудитов и т.д.

Во-вторых, выбранные дела мы разделили на несколько сфер, которые и являются ключевыми направлениями в деятельности педагога и составляют системообразующее ядро оценки его работы. Данные сферы можно схематично представить следующим образом:



2. Цель и задачи

Цель данного проекта - *создать модель системы оценки качества деятельности классного руководителя для определения его функциональных обязанностей и поднятия престижа педагога в образовательном процессе.*

Задачи:

- определить основные идеи (принципы) в подходе к данному вопросу;
- очертить сферы деятельности классного руководителя;
- описать виды педагогической деятельности и механизмы их оценки;
- определить результаты реализации проекта.

3. Руководящие принципы

Система оценки качества деятельности классного руководителя основана на нескольких принципах.

Принцип деятельностного подхода.

Уже говорилось о том, что главным в оценке работы классного руководителя является собственно **его деятельность**, результаты которой можно увидеть, измерить, оценить в ближайшем временном отрезке. Например, по тому, как педагог организует горячее питание, видно, сколько учащихся класса питается. Так есть классы, в которых вне зависимости от меню в столовой организовано питаются почти все дети, а есть такие, в которых работа по организации горячего питания не проводится, и дети едят «fast-food» из близлежащих киосков. Значит, один педагог в данной ситуации действует, учитывая фактор здоровьесбережения, а другой нет.

Принцип деятельностного подхода делает оценку качества работы классного руководителя независимой от качества обученности, особенностей контингента и социального положения обучающихся класса. Да, педагог работает над задачей повышения успеваемости, но иногда объективные условия (уровень интеллектуальных способностей, психофизиологические особенности, медицинские показания и т.п.) не дают ему возможности её решения. Значит, он всегда будет низко оценён по этому показателю? Несправедливо!

Принцип открытости критериев оценки.

Вопрос об оценке деятельности классного руководителя в гимназии поставлен давно и работа по нему ведётся планомерно. На методическом объединении, на заседаниях творческих групп анализируются проведённые события, обсуждаются справки и отчёты, составленные заместителем директора по воспитательной работе. Дежурство оценивается Советом гимназистов по разработанному алгоритму, баллы за питание рассчитываются по формуле. Все аналитические материалы выдаются педагогам для систематизации в Папке классного руководителя, а также размещаются на информационных стендах (например, оценки за дежурство и акции, результаты участия в конкурсах и т.д.) Поэтому классный руководитель всегда извещён о показателях своей работы и может сам заносить данные в таблицу, чтобы видеть уровень своего участия в воспитательной работе.

Соблюдение этого принципа даёт возможность педагогу видеть результаты своего труда и улучшить их, если есть такая необходимость.

Принцип простоты оценивания результатов.

Оценка качества деятельности классного руководителя в гимназии проходит естественным образом, без дополнительных с его стороны усилий (отсутствуют специальные отчёты, справки, диагностики и т.д.).

Администрацией изучаются и оцениваются те материалы, с которыми педагог работает – план воспитательной работы, анализ-отчёт, папка классного руководителя, страница журнала с информацией по внеурочной занятости учащихся. Совет гимназистов оценивает дежурство, участие в конкурсах, работу в органах самоуправления. Жюри творческих событий выставляет баллы за выступление и участие класса в различных номинациях (протоколы сдаются педагогу-организатору).

Основная нагрузка, которая заключается в сборе всех показателей результативности педагога и внесение их в единую таблицу, ложится на заместителя директора по воспитательной работе.

Принцип объективности. Работу классного руководителя оценивает не один человек, например, заместитель директора по воспитательной работе, а все

участники образовательного пространства: администрация, учителя, дети, родители, работники и социальные партнёры гимназии. Поэтому данная его работе оценка (при кажущейся субъективности каждого оценивающего) будет наиболее объективной.

Принцип универсальности.

По всем видам работ, включённых в сферу оценки деятельности классного руководителя, разработаны положения или прописаны условия с критериями и показателями оценивания. Все виды деятельности классного руководителя оцениваются по трехбалльной системе, в которой:

3 балла – показатель присутствует полностью;

2 балла – показатель присутствует наполовину и больше;

1 балл – показатель присутствует частично, меньше половины;

0 баллов – показатель отсутствует.

Максимальный средний балл за все показатели – 3.

Пользуясь трехбалльной системой, участники образовательного процесса оценивают дежурство классов, оформление кабинетов, организацию творческих событий, планы и отчёты классного руководителя и многое другое.

В рамках балльной системы существует градация уровней – высокий (от 2,5 до 3), средний (от 2 до 2,49) и низкий (от 1,99 и ниже). Для наглядности приведём фрагмент документа.

Справка заместителя директора об уровне включённости классных руководителей 5-8 классов в воспитательный процесс гимназии (составлена на основании анализа Планов воспитательной работы классов на 2012-13 уч. год).

1. Краткая характеристика класса
2. Краткая характеристика коллектива родителей
3. Выявление проблем класса
4. Соответствие цели выявленным проблемам класса
5. Задачи ставятся с учётом выявленных проблем
6. Участие в традиционных делах школы, района и т.д.

7. Взаимосвязь выбора внеклассных мероприятий с обозначенными проблемами и задачами
8. Работа с родителями
9. Полнота отражения деятельности классного руководителя
10. Полнота отражения системы самоуправления класса

Класс	Классный руководитель	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Средний балл
5а		2	3	3	3	3	3	3	3	3	0	2,8
5б		3	3	1	2	2	3	1	2	2	3	2,2
5в		2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2,7
5г		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0
6а		3	3	3	3	2	3	3	3	3	0	2,6
6б		2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2,7
6в		2	3	3	2	3	3	3	2	3	0	2,4
6г		2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2,9
7а		2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2,7
7б		2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2,8
7в		2	3	3	2	3	3	3	2	3	0	2,4
7г		2	3	2	2	2	2	3	2	2	0	2,0
8а		2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2,8
8б		2	3	3	2	3	3	3	2	3	0	2,4
8в		2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2,9

Всего: 15 классов

Высокий уровень: 2,5-3,0 балла показали классные руководители **10** классов

Средний уровень: 2,0-2,49 баллов показали классные руководители **5** классов

Низкий уровень: от 1,99 и ниже отсутствует

Общий уровень включённости классных руководителей в воспитательный процесс высокий и составляет **2,6** балла.

Классные руководители со справкой ознакомлены 01 ноября 2012 года.

Подобным образом оцениваются все виды деятельности педагога, что делает систему оценивания универсальной (единство подхода ко всем показателям), удобной и доступной (трёхбалльная система проста и понятна как взрослым, так и детям), и, в конечном счёте, открытой.

4. Критерии и показатели

4.1. Уровень управления воспитательным процессом

Критерий, характеризующий уровень управления воспитательным процессом, виден через такие показатели как План воспитательной работы, Анализ-отчёт о воспитательной работе, Папка классного руководителя, деятельность педагога в работе методического объединения классных руководителей (*Приложение №1 «Папка классного руководителя. Часть I «Нормативно-правовые документы»»*). В Приложении последовательно помещены сам документ и материал, в котором дан анализ данного документа:

- Содержание Папки классного руководителя - аналитическая таблица о проверке Папок классных руководителей;
- План воспитательной работы – Справка об уровне включённости классного руководителя в воспитательный процесс на основе анализа Плана воспитательной работы;
- Анализ-отчёт – Справка об уровне включённости классного руководителя в воспитательный процесс на основе Анализа-отчёта о воспитательной работе;
- Материал об оценке деятельности классного руководителя в работе методического объединения.

Все представленные документы составлены таким образом, чтобы каждый их пункт (полноту информации) можно было оценить по трёхбалльной системе, в итоге выводя средний балл, который показывает уровень управления воспитательным процессом:

- высокий уровень: 2,5-3,0 балла;
- средний уровень: 2,0-2,49 балла;
- низкий уровень: от 1,99 и ниже.

4.2. Уровень организации жизненного пространства класса

Данный критерий представлен четырьмя позициями: организация горячего питания, внешний вид учащихся, классный уголок и эстетизация гимназического пространства.

Организация горячего питания. При переходе из начальной школы в классы среднего звена, воздействие на ребёнка со стороны родителей ослабляется, сами дети по многим причинам пренебрегают горячим питанием (деньги, выданные на еду тратят на напитки, сладкое, копят на что-либо и т.д.). Поэтому организация горячего питания при переходе из начальной школы – это трудоёмкий процесс формирования навыков здорового образа жизни, в котором классный руководитель играет первостепенную роль.

Чтобы организовать горячее питание в классах среднего и старшего звена, педагог проводит разъяснительную работу с родителями (специальные родительские собрания) и с учащимися (классные часы о правильном и здоровом питании, анкетирование на тему «Питание в школьной столовой «За и против»»); ведёт подсчёт средств и документацию по оплате за питание; а также работает по организации питания для детей из социально не защищённых семей. Поэтому мы считаем, что этот вид деятельности должен быть включён в систему оценки работы классного руководителя. *(Приложение № 2 «Материалы и документы. Организация горячего питания»)*

Внешний вид учащихся. В гимназии считается, что внешний вид определяет поведение человека и его отношение к делу. Поэтому в школе принято «Положение о внешнем виде учащихся МБОУ Гимназия №4», которое одобрено Общественным и Педагогическим советами. *(Приложение № 2 «Материалы и документы. Внешний вид гимназистов»)*

Оценить работу классного руководителя по этому показателю не совсем легко. Так как здесь оценивается не документ, а конкретное действие учащихся, меняющееся ежедневно и постоянно. В классе, где педагог уделяет внимание внешнему виду учащихся, нарушения Положения о внешнем виде возникают редко и, наоборот, там, где этому вопросу не уделяется должного внимания, учащиеся постоянно нарушают Положение. Поэтому мы считаем, что этот показатель прямо зависит от деятельности классного руководителя.

В гимназии внешний вид оценивается следующим образом. В течение года педагоги, администрация, дежурные классы проводят проверки внешнего вида учащихся, по результатам которых составляются короткие отчёты по схеме –

общее количество учащихся, чей вид соответствует принятому положению и количество учащихся, внешний вид которых не соответствует принятому положению.

Если количество учащихся, внешний вид которых соответствует Положению, составляет 100%, то этот показатель оценивается 3 баллами. Соответственно 90-99% (1-3 человека, внешний вид которых не соответствует положению) - 2 баллами, 85-89% (3-4 человека внешний вид которых не соответствует положению) – 1 баллом, ниже 85% - 0 баллов. *(Приложение № 2 «Материалы и документы. Внешний вид гимназистов»)*

Классный уголок. Классный уголок – это не просто информационный стенд, на котором отражены основные данные по классу. Классный уголок – это постоянно меняющееся пространство, отражающее положение дел в классном коллективе, основные моменты его жизнедеятельности. *(Приложение №3 Модель повседневной внеурочной деятельности гимназистов: «Положение о классном уголке МБОУ Гимназия №4», «Положение о конкурсе классных уголков»)*

За годы существования классных уголков в гимназии сложилась традиция отношения к ним, как к показателю уровня самоуправления в классном коллективе. Поэтому пространство классного уголка иногда выходит за рамки простого стенда и разрастается до размеров стены, становясь ключевым элементом интерьера всего классного кабинета.

И здесь, именно классный руководитель является инициатором, и в дальнейшем, продолжателем инициативы и хранителем традиций своих учеников.

Состояние Классного уголка анализируется Советом гимназистов 3 раза в год (октябрь, февраль, апрель). По трёхбалльной системе оценивается содержание (наличие не менее 5 разделов), эстетика и единство стилевого оформления, наличие символики класса (не менее 2-х элементов), а также возможность сменности материалов (не менее 3-х разделов).

Эстетизация гимназического пространства. В гимназии существует множество поводов для оформления особым образом дверей кабинетов, самих кабинетов, холлов и коридоров. Как правило, за каждым классом закреплена определённая территория, которую учащиеся украшают ко Дню Учителя и к

Новому году, к 23 февраля и 8 Марта, к 9 Мая и к «Последнему звонку». В преддверии Нового года проходит конкурс на лучшее украшение классного кабинета «Новогодний класс!», который оценивает Совет гимназистов (*Приложение №2 Материалы и документы: «Эстетизация пространства гимназии»*)

Осенью и весной все классы участвуют в конкурсе «Зелёный остров» и «Тотемное растение класса». Оба конкурса связаны с озеленением кабинетов и холлов гимназии.

4.3. Уровень организации работы органов самоуправления

Данный критерий представлен двумя показателями: участие представителей класса в работе Совета гимназистов (*Приложение №3. Модель повседневной внеурочной деятельности гимназистов: «Положение о самоуправлении ученического коллектива»*) и участие родителей в управлении воспитательным процессом через активную деятельность в работе родительских собраний.

Участие представителей класса в работе Совета гимназистов.

Из Положения о Совете гимназистов:

- 1.1. Совет является выборным органом, избирается в начале учебного года сроком на один год и состоит из Совета гимназистов 5-8-х и 9-11-х классов.
- 1.2. Общее собрание проводится один раз в течение года.
- 1.3. В Совет гимназистов избираются наиболее активные, пользующиеся авторитетом у своих товарищей, способные вести за собой гимназисты.
- 1.4. В Совет гимназистов избираются по 1 человеку от класса открытым голосованием на собрании классного коллектива, кандидатуры утверждаются общим собранием гимназистов II и III ступеней.
- 1.5. Куратором Совета 5-8 классов является педагог организатор, куратором Совета 9-11 классов - заместитель директора по воспитательной работе гимназии.

Чем занимается представитель класса в Совете гимназистов?

- a. Участвует в работе Совета гимназистов (заседание один раз в месяц);
- b. планирует работу СГ на год и по месяцам;
- c. ведёт работу по выбранному направлению;

- d. анализирует прошедшие творческие события (ТС) гимназии;
- e. принимает участие в работе жюри и организации гимназических конкурсов:
- «Классный уголок»
 - «Поздравление ко Дню Учителя»
 - «Лучший дежурный класс года»
 - «Лучшая Акция года»
 - «Новогодний класс»
 - «Фестиваль профессий» (Творческое событие в 9 классах)
 - «Зарница» (Творческое событие в 4 и 8 классах)
 - «Самый активный класс на Апрельском субботнике»
 - «Самый активный класс года» (по итогам участия в Акциях дежурных классов) и др.;
- f. защищает свои предложения по улучшению жизни в гимназии перед Советом гимназистов, Общественным Советом, Фондом Поддержки и Развития и директором гимназии;
- g. оценивает дежурство классов в гимназии, еженедельно по субботам выставляет оценки за дежурство по 3-хбальной системе;
- h. оценивает акции, проведённые дежурными классами, еженедельно по субботам выставляет оценки за акцию по 3-хбальной системе;
- i. участвует в лидерских тренингах.

Как классный руководитель может повлиять на деятельность представителя класса в Совете гимназистов? Во-первых, он, как и все участники классного коллектива, участвует в выборах члена Совета гимназистов. Во-вторых, его интерес к работе школьного органа самоуправления активизирует деятельность выбранных в него учащихся, в результате которой идеи Совета гимназистов претворяются в жизнь. В-третьих, классный руководитель, как и все члены класса, информирован (Отчёты о заседаниях вывешиваются на информационных стендах) об уровне включённости представителя в работу Совета и может, в случае неудовлетворительного результата, поставить вопрос на классном собрании об отзыве ранее выбранного представителя.

Результат работы представителя класса в Совете гимназистов складывается из суммы баллов за оценивание дежурства и акции класса, за участие в оценке Классных уголков и украшения классных кабинетов, а также за посещение заседаний Совета гимназистов. (Приложение №2. Материалы и документы: Таблица «Работа представителей классов в Совете гимназистов»)

Участие родителей в управлении воспитательным процессом через активную деятельность в работе родительских собраний. (Положение №4. Сотрудничество с родителями) Из Положения о родительских собраниях МБОУ Гимназия №4:

1.1. Родительское собрание класса гимназии – коллегиальный орган общественного самоуправления класса МБОУ Гимназия №4, действующий в целях развития и совершенствования образовательного процесса, взаимодействия родительской общественности и Гимназии №4.

1.2. В состав родительского собрания входят все родители (законные представители) учащихся Гимназии №4.

1.3. Решения Родительского собрания класса при необходимости рассматриваются на Педагогическом Совете, в Общественном Совете, в ФПР и на общем родительском собрании МБОУ Гимназия №4.

Данный показатель находится в непосредственной зависимости от деятельности классного руководителя, и проявляется через количественный показатель – сколько родителей принимают участие в родительских собраниях.

Классные руководители школ города Новосибирска и области всё чаще задают вопрос: «Как заставить родителей ходить на родительские собрания?» В нашей гимназии этот вопрос рассматривается с двух сторон.

С одной стороны, изучаются потребности родительской общественности в недостатке информации и практических советов по воспитанию детей, чтобы удовлетворить на родительских собраниях эти потребности. В Папке классного руководителя собраны методические и диагностические материалы по работе с родителями. В Положении о родительских собраниях существует требование к родительскому собранию – оно обязательно должно иметь воспитательную тему,

связанную с задачами, стоящими перед классным коллективом и отражённую в плане воспитательной работы на учебный год.

Когда собрание имеет воспитательную силу, проходит в необычной форме – это и работа в группах, и диспуты на педагогические темы, и использование новых информационных технологий, - родители видят пользу от его посещения и будут с интересом ждать очередной коллективной встречи. Как правило, явки на подобные собрания приближаются к 90-100%, и в классе начинают появляться традиции, когда на собрания приходят оба родителя, когда образуются творческие группы по решению различных вопросов жизнедеятельности, когда родители становятся не просто помощниками, а полноправными членами классного коллектива.

Когда же собрание превращается в сбор средств на те или иные мероприятия и отчитывание педагогом родителей за прорехи в воспитании детей, вряд ли родителям захочется снова идти в школу. Поэтому участвовать в воспитательном процессе будет небольшая группка представителей родительской общественности, а не все родители класса.

Политика гимназии в организации родительского самоуправления проводится по первому типу проведения родительских собраний.

С другой стороны, администрация собирает информацию о посещении родительских собраний и подсчитывает в процентном соотношении количество присутствующих родителей. *(Приложение №2. Материалы и документы: Взаимодействие с родителями. Справка «Об участии родителей 5-11 классов в собраниях»)*

Таким образом, стремление педагогов вовлечь как можно больше родителей в процесс совместного воспитания детей, в гимназии поощряется и находится в поле зрения всех участников образовательного пространства.

Система оценки данного показателя такова. Классный руководитель получает баллы, которые зависят от количества присутствующих на собрании родителей:

- 3 балла, если присутствует 92-100% (1-2 человека отсутствуют) родителей;
- 2 балла, если присутствует 72-91% (отсутствует 3-5 человек) родителей;

- 1 балл, если присутствует 67-71% (отсутствует одна треть) родителей;
- 0 баллов, если присутствует менее двух третей от общего количества и в данном случае собрание считается неправомочным.

Из Положения о родительских собраниях МБОУ Гимназия №4:

5.11. Заседания Родительского собрания проводятся и правомочны, если на них присутствует не менее двух третей (более 67%) всех родителей (законных представителей) учащихся класса Гимназии №4.

Контроль со стороны администрации и введение данного показателя в систему оценки деятельности классного руководителя стимулирует педагогов к проявлению активности в этом виде работы.

4.4. Уровень организации и проведения дежурства.

Дежурство в гимназии – это особый вид внеурочной деятельности школьников, отражающий уровень развития самоуправления в классном коллективе. Данный критерий представлен также двумя показателями: дежурство класса и акция класса, проводимая во время дежурства.

Дежурство класса. Из «Положения о дежурстве классных коллективов МБОУ Гимназия №4»:

Основная цель дежурства: создать условия для формирования и развития системы ученического самоуправления в гимназии.

- В дежурстве участвуют 6-11 классы.
- Класс дежурит одну неделю (с понедельника по субботу) с 8.00 до 14.30.
- 11 и 6 классы дежурят один раз в год, 7-10 классы два раза в год. В случае возникшей необходимости к дежурству привлекаются 5 классы.
- Классы дежурят соответственно закреплённым постам.
- На время дежурства классным коллективом выбирается старший дежурный.

На время дежурства класс становится полноправным хозяином школы. Дежурные следят за порядком и чистотой в коридорах, на этажах и в столовой, сохраняют цветы в холлах и на этажах, проводят физкультминутки с учащимися начальной школы, работают с учащимися, нарушающими правила поведения, выполняют просьбы дежурного администратора, встречают и провожают гостей гимназии. Разработаны критерии дежурства, по которым

ставится оценка. (*Приложение №3. Модель повседневной внеурочной деятельности гимназистов. Дежурство классов в гимназии*)

Оценка этого критерия деятельности педагога даёт представление о том, насколько классный руководитель владеет методами организации классного самоуправления. Данная оценка складывается из оценок (3, 2, 1, 0 баллов) каждого члена Совета гимназистов, администрации, работников столовой, которые заносятся в отдельный бланк. Далее выводится **средний балл** и определяется **уровень** дежурства класса, который и является показателем деятельности классного руководителя:

- от 3,0 до 2,7 – высокий уровень
- от 2,5 до 2,69 – хороший уровень
- от 2,0 до 2,49 – удовлетворительный уровень
- от 1,5 до 1,99 – низкий уровень (назначается повторное дежурство)

Акция класса во время дежурства. Акции добрых и полезных дел - новая форма, которая *родилась* и уже прочно укрепились в нашей гимназии. Это общественно полезная деятельность класса, объединённая одной темой, которая позволяет классному коллективу стать настоящим хозяином школы на целую неделю. (*Приложение №3. Модель повседневной внеурочной деятельности гимназистов. Акции добрых и полезных дел*)

Как правило, Акция бывает социально значимой, меняет жизнь гимназического сообщества к лучшему, обязательно содержит яркую и привлекательную идею. Например, класс решил обратить внимание гимназистов и учителей на необходимость здорового образа жизни – рождаются акции «Путешествие в Витамин», «Все на борьбу с авитаминозом!», «Курению - нет!»

За десять лет Советом гимназистов был создан Банк акций, который постоянно пополняется. В процессе этой работы определилось несколько видов Акции добрых и полезных дел:

- *акции милосердия:* материальная помощь конкретным людям, детям-отказникам, ветеранам микрорайона, детским домам, детям-инвалидам, городскому приюту бездомных животных, зоопарку и т.п.

- *общественно-полезные*: соцопросы, вопросы директору, забота о комфорте в школе, сбор макулатуры для приобретения энциклопедий в читальный зал, организация апрельского субботника и т.п.
- *познавательные-развлекательные*: викторины на разные темы («Верю - не верю», «Додумай мысль», «Удивительный Китай» и т.п.);
- *поздравительные* - «датские» (приуроченные к определённым датам): День учителя, 8 Марта, День смеха, День космонавтики и т.д.
- *соревновательные*: конкурсы костюмов, причёсок, школьной формы («Оденься в цвета радуги», «Мистер Галстук», «Фестиваль косичек» и т.п.)
- *практически-деятельностные*: всё своими руками («Снежный ком», «Розовые бантики», «Фонарик другу», «Осенние листики», «Нарисуй-ка!»), игры, песни, танцы: («Караоке-круг», «От хоровода до брейк-данса» и т.п.);
- *спортивно-оздоровительные*: АРМ-реслинг, мини-соревнования, весёлые старты с малышами, витаминизация гимназии («Самый сильный», «Бумажный аэродром», «Малыши, вперёд!», «Все на борьбу с авитаминозом!» и т.п.), акции против вредных привычек;
- *комплексные акции*, совмещающие различные типы акций объединённые одной темой («Китайский новый год», «Неделя в До мажоре», «Здоровое будущее», «Широкая масленица» и т.д.).

Подготовка и проведение Акции добрых и полезных дел:

- создаёт условия для социализации личности;
- помогает формировать сплоченный коллектив класса;
- даёт возможность проявить творческие способности на благо других;
- даёт возможность изменить жизнь к лучшему и сразу увидеть результаты творческой деятельности;
- создаёт условия для укрепления содружества гимназистов: все от мала до велика объединены одним большим общим делом.

Как и по дежурству в показателе «Акция класса» оценка деятельности педагога даёт представление о том, насколько развито самоуправление в детском коллективе. Данная оценка складывается только из оценок каждого члена Совета

гимназистов (3, 2, 1, 0 баллов). Далее выводится средний балл и определяется уровень проведения акции, который также является показателем деятельности классного руководителя по данному критерию:

- от 3,0 до 2,7 – высокий уровень
- от 2,5 до 2,69 – хороший уровень
- от 2,0 до 2,49 – удовлетворительный уровень
- от 1,5 до 1,99 – низкий уровень

Таким образом, уровень по данному критерию определяется всеми участниками образовательного пространства.

4.5. Уровень организации Творческих событий. Данный критерий представлен четырьмя показателями: Классные события, Творческие события Годового круга, Школьная спартакиада, участие в творческих событиях и массовых делах округа, города и т.д.

Этот критерий так же, как и предыдущий, многомерен и проявляется через деятельность учащихся, педагогов, родителей и других участников воспитательного пространства. Классный руководитель в данном случае является той силой, которая даёт импульс и аккумулирует в дальнейшем все процессы, происходящие на пути к достижению поставленной цели.

Творческое событие (ТС) в гимназии – это совместное бытие взрослых и детей в процессе творчества, кульминационный момент, результат общих усилий в одном из направлений воспитательной деятельности, это яркий праздник, который любят и ждут все, в котором можно «и людей посмотреть, и себя показать». (*Приложение №5 «Годовой круг творческих событий МБОУ Гимназия №4»*)

Каждый класс в течение учебного года принимает участие в Творческих событиях различного уровня: класса, гимназии, округа и т.д. Система оценки деятельности классного руководителя по этому критерию такова.

За регулярное и планомерное проведение творческих событий **классного уровня** (классные часы, массовые дела, походы в театр и т.д.) – 3, 2, 1 балл. Этот показатель сложен для оценивания, он требует дополнительной проработки элементов оценки. Пока оценивание по нему находится в ведении заместителя

директора по воспитательной работе, в дальнейшем предполагается включение всех участников образовательной среды. И для соблюдения принципа простоты данные по этому показателю будут внесены в анкеты для учащихся, родителей, социальных партнёров.

Участие класса в творческих событиях и спартакиаде гимназии оценивается следующим образом: не участвовали – 0 баллов, участвовали, но не заняли призового места – 1 балл, участвовали и заняли призовое место – 2 балла, участвовали и победили – 3 балла. Если места не присуждались, ставится 3 балла.

Участие класса в творческих событиях и массовых делах окружного, городского и более высокого ранга (не зависимо от занятого места) оценивается в 3 балла.

4.6. Занятость учащихся класса в системе дополнительного образования. К этому виду деятельности классного руководителя в современной школе предъявляются особые требования, так как именно внеурочная занятость детей является той сферой, которая гармонизирует личность школьника и делает его социально активным.

Данный критерий образуют два показателя: наличие творческих объединений на базе класса и занятость учащихся в системе дополнительного образования гимназии, округа, города и т.д. При оценке деятельности классного руководителя по этим показателям подразумевается, что педагог прикладывает определённые усилия для организации внеурочной деятельности учащихся своего класса. Он вовлекает их в систему дополнительного образования (выявляет интересы учащегося, беседует с родителями, руководителями творческих объединений и т.д.). А также с помощью педагогов дополнительного образования или сам организует какое-либо долговременное дело на базе класса (команду эрудитов, волонтёрскую группу, вокальный или танцевальный ансамбли и т.д.).

Наличие творческих объединений на базе класса. Показатель считается явным, если в классе существует группа не менее 5-6 человек, занятых одним видом деятельности и объединённая в группу. О наличии такого объединения классный руководитель указывает в Плане воспитательной работы и в Анализе-отчёте, этот показатель легко проверяется и оценивается тремя баллами.

Занятость учащихся в системе дополнительного образования гимназии, округа, города и т.д. Этот показатель выявляется в процессе работы заместителя директора по воспитательной работе с классным журналом (раздел «Участие учащихся во внеурочной деятельности»). На основании полученных данных составляется справка, с указанием количества баллов, полученных педагогом за данный вид деятельности.

Система оценки данного показателя такова. Классный руководитель получает баллы (*Приложение №2 Справка «О занятости учащихся в системе дополнительного образования»*), которые зависят от количества учащихся, занятых в системе дополнительного образования:

- 3 балла, если заняты 100% детей;
- 2 балла, если заняты 90-99% детей;
- 1 балл, если заняты 75-89% детей;
- 0 баллов, если заняты менее двух третей от общего количества учащихся.

Таким образом, стремление педагогов вовлечь как можно больше учащихся в систему дополнительного образования в гимназии поощряется и находится в поле зрения администрации.

4.7. Удовлетворённость участников образовательного процесса деятельностью классного руководителя. Это один из важных критериев оценки, то есть это оценка в чистом виде, поставленная классному руководителю учащимися, родителями, его коллегами – учителями-предметниками.

Мнение участников образовательного процесса о работе классного руководителя выявляется посредством анкетирования детей, родителей, учителей-предметников. (*Приложение №2 «Удовлетворённость участников образовательного процесса деятельностью классного руководителя»*). Результаты анкетирования дают представление об удовлетворённости всех участников процесса образования жизнедеятельностью гимназии, и в том числе, деятельностью классного руководителя, как основного представителя этой жизнедеятельности.

Анкетирование проходит не каждый год, а только когда дети учатся во 2, 4, 6, 8, 11 классах. Выбор параллелей классов основан на принципе объективного

подхода к оценке данного показателя, чтобы дать возможность участникам образовательного процесса точнее проявить своё отношение к жизнедеятельности гимназии, и в том числе, к работе классного руководителя.

5. Механизм оценки качества деятельности классного руководителя

Что оценивается? Повторим, что для оценки работы классного руководителя мы выбрали те виды деятельности, результат и эффективность которых напрямую зависит от приложенных педагогом усилий (от его деятельности!), когда классный руководитель действительно в силах и может изменить сложившуюся ситуацию.

Кто оценивает? Как было указано выше, многогранную деятельность классного руководителя оценивают все участники образовательного процесса: администрация, учителя, дети, родители, работники и социальные партнёры гимназии, и это логично. Система оценивания отражена в локальных актах и документах гимназии, она открыта и доступна для всех: в одних случаях, это заместитель директора по ВР, в других, Совет гимназистов, в-третьих, сборная творческая группа (например, жюри), состоящая из взрослых и детей и т.д.

Как оценивают? Система оценивания целостна и универсальна: все показатели оцениваются по уровневой (качество деятельности: уровень высокий, средний, низкий), трёхбалльной (количественный показатель) системе.

В системе оценивания есть два вида оценки. Первая – опосредованная, когда деятельность классного руководителя оценивается опосредованно, не напрямую, например, в показателе «Дежурство» оценивается деятельность классного коллектива, которым руководит педагог. Таких оценок большинство. Но наряду с ними есть и непосредственная оценка деятельности классного руководителя, которая видна через анкетирование участников образовательного процесса, например, «Удовлетворённость родителей, детей, педагогов».

Как часто? Результаты деятельности педагога видны сразу по прошествии какого-либо дела, они в рабочем порядке фиксируются заместителем директора по воспитательной работе в общей таблице. Итоговая оценка деятельности классного руководителя подсчитывается по полугодиям – два раза в год (XII, VI).

Что является итоговым документом? Итоговым документом является таблица «Мониторинг деятельности классных руководителей». Как правило, она включает 2-3 параллели. Это сделано для того, чтобы информация стала доступной, а также для того, чтобы можно было сравнить показатели.

Мониторинг деятельности классных руководителей 5-6 классов

№ п/п	Показатель / Класс	5а	5б	5в	5г	6а	6б	6в	6г
1.	План ВР								
	Анализ-отчёт о ВР								
	Папка классного руководителя								
	МО классных руководителей								
2.	Организация горячего питания								
	Внешний вид учащихся								
	Классный уголок								
	Эстетизация пространства								
3.	Совет гимназистов								
	Родительские собрания								
4.	Дежурство класса в гимназии								
	Акция класса								
5.	Классные события								
	ТС Годового круга								
	Спартакиада								
	ТС округа, города и т.д.								
6.	Наличие ТО на базе класса								
	Занятость учащихся в ТО и ДО								
7.	Удовлетворённость учащихся								
	Удовлетворённость родителей								
	Удовлетворённость учителей-предметников								
8.	Средний балл по всем показателям								

III. Результаты реализации проекта

За четыре года внедрения проекта «Модель оценки качества деятельности классного руководителя МБОУ Гимназия №4» произошли позитивные изменения в воспитательной работе гимназии.

Классный руководитель (и опытный, и молодой):

1. видит объективную картину: по каким параметрам его оценивают;
2. видит свои плюсы и минусы: сильные и слабые стороны;
3. видит дополнительно направления деятельности;
4. может планировать свою деятельность с учётом мониторинга;
5. увеличивает сферу приложения усилий: обращает внимание на дополнительные стороны школьной жизни;
6. улучшает качество планов и анализа воспитательной работы в классе;
7. включает в сферу своего внимания внеурочную деятельность учащихся класса;
8. усиливает активность по привлечению родителей в процесс управления воспитательным процессом
9. повысил уровень самооценки.

Заместитель директора по воспитательной работе:

1. получил возможность увидеть реальную картину деятельности классных руководителей;
2. видит плюсы и минусы, проблемные зоны воспитательной работы;
3. осознаёт необходимость оказания методической помощи конкретным педагогам;
4. видит и использует возможность и механизм дополнительного поощрения классных руководителей за творческую, результативную и эффективную деятельность.

В гимназии были зафиксированы следующие позитивные изменения и процессы:

- возрос уровень заинтересованности классных руководителей в результатах своей работы (повысился уровень подготовки творческих событий, дежурства и проведения акций);

- появилось стремление классных руководителей к научному обобщению опыта воспитательной работы (создание педагогами систем воспитательной работы классов; появились публикации педагогов о воспитательной работе в научно-методических изданиях «Педагогическое обозрение» №8/2009 и №9/2009, пять публикаций «Спутник классного руководителя» №3/2010, в материалах научно-практических конференций НГПУ 2011 и 2012 года и др.);
- в течение ряда лет гимназии практически отсутствует кадровая проблема с классными руководителями;
- увеличилось число классных руководителей, желающих поделиться опытом работы с коллегами в рамках методического объединения педагогов гимназии, на районных семинарах, городских форумах, областных вебинарах и т.д.
- классные руководители в течение нескольких лет оказывают квалифицированную помощь студентам кафедры ИЕСЭН НГПУ при прохождении ими практики в качестве классных руководителей в гимназии;
- повысился уровень профессиональной компетентности классных руководителей гимназии (2008 г. - Аникина Н.А. I место в районном конкурсе «Самый классный классный»; 2010 г. - Королькова О.О. лауреат районного конкурса классных руководителей);
- поменялось отношение классных руководителей к составлению планов и отчётов: у большинства оно стало более осознанным и в данном случае расценивается как необходимый этап дальнейшей эффективной деятельности;
- были созданы предпосылки к открытию в 2011 году на базе гимназии Городской экспериментальной площадки по теме «Модель деятельности классного руководителя в условиях развития ученического самоуправления»; *(Приложение №6 Программа опытно-экспериментальной деятельности)*
- результаты воспитательной работы стали известны за пределами гимназии (в 2009 г. состоялось успешное представление системы воспитательной работы МБОУ Гимназия №4 в рамках Летней научной школы в городе Москве, в 2011 году опубликование материалов Летней научной школы Центром теории воспитания УРАО ИТИП в сборнике «Гуманистические воспитательные системы сегодня»);

- в 2013 году МБОУ Гимназия №4 рекомендована и приглашена московскими коллегами для участия в проекте в рамках ФЦПР «Организация и обеспечение модульного повышения квалификации руководителей и педагогов, реализующих модели и технологии гражданско-патриотического воспитания в условиях образовательной среды школы, учреждений НПО/СПО» (руководитель проекта Д.В. Григорьев)

IV. Заключение

Проект «Модель системы оценки качества деятельности классного руководителя МБОУ Гимназия №4» имеет практическую направленность. Он может быть использован в любых учреждениях – школах, гимназиях, с учётом специфики внутренних и внешних условий образовательной среды.

Внедрение данной модели может быть полезно как руководителям образовательных учреждений – даёт многообразие критериев и показателей для объективного анализа, оценивания и поддержки творчески работающих педагогов, так и классным руководителям – конкретизирует и систематизирует их воспитательную деятельность, делает её результативной и эффективной. Работа в рамках подобной модели даёт конкретный измеримый результат, который можно улучшить, совершенствовать, а значит, получить удовлетворение от проделанной работы.

Наполнение «Модели системы оценки качества деятельности классного руководителя» постоянно обновляется: дополняется новыми критериями и показателями в зависимости от требований времени и освоения классными руководителями новых возможностей.

Для недостаточно инициативных педагогов наличие «Системы оценки качества деятельности классного руководителя» – это стимул для добросовестного и более эффективного выполнения своих функциональных обязанностей. Для ищущих и творческих – работа по данной модели даёт возможность выйти за её рамки, а значит, разрушить старое и создать предпосылки для обновления и дальнейшего, как собственного развития, так и развития образовательного учреждения в целом.

V. Список литературы

1. Новикова Л.И., Караковский В.А., Селиванова Н.Л. Воспитание? Воспитание... Воспитание! - М.: Педагогическое общество России, 2000.
2. Григорьев Д.В., Кулешова И.В., Степанов П.В. Личностный рост ребенка как показатель эффективности воспитания: методика диагностирования. - Москва-Тула, 2002.
3. Степанов П.В., Григорьев Д.В., Кулешова И.В. Диагностика и мониторинг процесса воспитания в школе / Под ред. Н.Л.Селивановой и В.М.Лизинского. - М.: АПКИПРО, 2003.
4. Личность школьника как цель, объект, субъект и результат воспитания. - М.-Тверь: ООО "ИПФ Виарт", 2004.
5. Критериальное обеспечение процесса развития воспитательной системы образовательного учреждения: сборник научных трудов / Под ред. Н.Л.Селивановой, Е.И.Соколовой. - М.: Изд-во ИТИП РАО, 2006.
6. Степанов П.В., Степанова И.В. Диагностика, анализ и планирование процесса воспитания в школе. - М.: Центр "Педагогический поиск", 2007.
7. Степанов П.В. Развитие школы как воспитательной системы. - М.: Центр "Педагогический поиск", 2009.
8. Григорьев Д.В., Степанов П.В. Внеурочная деятельность школьников. Методический конструктор: пособие для учителя. - М.: Просвещение, 2010.
9. Приложение к письму Минобразования России от 21.06.2001 г. №480/30-16.
10. Программы внеурочной деятельности. Игра. Досуговое общение: пособие для учителей общеобразовательных учреждений / Д.В. Григорьев, Б.В. Куприянов – М. : Просвещение, 2011. – («Работаем по новым стандартам»)
11. Справочник классного руководителя: пособие для учителя / Г.П. Буданова, Л.Н. Буйлова. – М. : Просвещение, 2011. – («Работаем по новым стандартам»)