

# Как оценить эффективность работы классного руководителя

**Маргарита УГЛИЦКАЯ**, доцент кафедры педагогики Вологодского государственного педагогического университета, кандидат педагогических наук

4-й номер журнала «НО» за этот год посвящён актуальной социально-педагогической проблеме — воспитания школьников. В её решение огромный вклад вносят классные руководители, которые никогда не прекращали эту благородную деятельность. Даже тогда, когда «младореформаторское» Министерство образования в начале 90-х годов практически сняло со школы функцию воспитания. Школы «ослушались» и продолжали свою гражданскую деятельность.

Как оценить её? Как воздать должное энтузиастам? Как помочь тем, кто в этом нуждается? Для этого нужны надёжные критерии оценки деятельности классного воспитателя. Руководители школ, завучи так или иначе оценивают эффективность их деятельности. Но это бывает трудно из-за размытости критериев, невозможности чётко проследить результат.

Предлагаем вам статью, которая поможет завучам с наибольшей достоверностью оценить работу классных руководителей. Экспертами в данном случае могут выступать завуч и директор школы, руководители соответствующего методического объединения, учителя, специалисты органов управления образованием.

У каждого классного руководителя немало повседневных обязанностей. Это работа и с классом, и с семьями учеников, и подготовка к различным праздникам, викторинам, участие в предметных неделях и т.д. Классные руководители знают, как много времени уходит на индивидуальную работу с детьми, на контакты с различными учреждениями и организациями социума, в содружестве с которыми они действуют. Всё это очень затрудняет оценивание их деятельности администрацией. Рекомендации о том, как это сделать с наибольшей мерой достоверности, я начну с плана работы экспертов по оценке эффективности труда классного руководителя.

В план рекомендую внести такие вопросы:

1. Изучение «Концептуальных основ содержания деятельности освобождённого классного руководителя (воспитателя)» (авторский коллектив под руководством О.С. Газмана), квалификационной его характеристики.

2. Определение совместной работы по анализу деятельности классного руководителя (КР). Подготовка его к участию в опросе.

3. Изучение документов и рабочих материалов классного руководителя, анализ их для выявления степени соответствия содержания и методов деятельности целям защиты прав детей, создания педагогических возможностей для их развития в условиях микросоциума (школы, класса, семьи и т.д.).

4. Чёткое определение функциональных обязанностей классного руководителя. У него должны быть психолого-педагогические характеристики класса и отдельных школьников, план воспитательной работы на год или полгода, дневник педагогических наблюдений (в данном случае завуч или другой эксперт выявляет наличие дневника, знакомство с его содержанием — только с разрешения классного воспитателя). Среди рабочих документов педагога должны быть также материалы изучения учащихся, их семей, ученического коллектива в целом (диагностические методики, результаты их применения, записи наблюдений и т.п.).

Очень полезно вычлнить фрагменты текущего плана работы за две недели: одна — по выбору педагога, другая — эксперта.

5. Наблюдение за работой классного руководителя (посещение и анализ воспитательных мероприятий в классе, совместное посещение и анализ уроков, наблюдение за общением со

школьниками во время перемен, в столовой и т.д.

6. Беседы с учащимися, их родителями, администрацией, учителями-предметниками (здесь возможен даже письменный опрос).

7. Анализ результатов опроса классного руководителя.

8. Беседа с целью выяснения, как ведёт педагог анализ и самоанализ своей воспитательной деятельности.

9. Обобщение результатов деятельности, составление карты анализа и оценки эффективности деятельности классного руководителя.

В роли экспертов могут выступать специалисты управления образования, преподаватели вузов, администраторы школы, учителя.

Завуч (или другой эксперт) должны уметь грамотно и тактично построить беседу с классным руководителем, это касается и письменного опроса.

Вот каким может быть примерный **план беседы с классным воспитателем**.

1. Вы работаете в должности классного воспитателя ... (мес., лет). До этого в течение ... лет Вы работали (учились) ... (укажите место работы, учёбы). Что побудило Вас стать классным руководителем (подчеркните или допишите):

- назначили в силу производственной необходимости (какой, напишите);
- отсутствие другой, более интересной для меня работы (какой, отметьте);
- устраивают условия работы по сравнению с прежней (какой, напишите);
- эта работа привлекает меня своим содержанием (отметьте, чем именно).

2. Как Вы понимаете цели и задачи своей работы?

3. Что конкретно делаете для решения каждой из задач?

4. Изучаете ли Вы особенности учащихся класса, каким образом и как используете результаты их изучения?

5. Как осуществляется Ваше взаимодействие с администрацией школы, учителями-предметниками, социальным педагогом, школьным психологом? Опишите, пожалуйста, кратко задачи, способы их решения, результаты этих взаимодействий.

6. Со сколькими родителями и членами семей учащихся класса Вы знакомы (мамы —, отцы —, бабушки, дедушки —, сёстры, братья —)?

7. Какие результаты своей деятельности Вы видите:

- в учебной деятельности класса и отдельных учеников;
- в общении с ними, в общении детей друг с другом;
- в общении с родителями учеников;
- в воспитанности отдельных ребят;
- в развитии класса;
- в своём профессиональном изменении, саморазвитии?

8. В чём и какие затруднения Вы испытываете?

9. В какой помощи Вы нуждаетесь, от кого хотели бы её получить и в какой форме?

10. Сделайте, пожалуйста, хронометраж одной обычной недели вашей работы. Оцените уровень сложности различных видов вашей деятельности.

11. Заполните, пожалуйста, карту самоанализа и самооценки эффективности Вашей деятельности.

12. О чём ещё Вам хотелось бы рассказать, каким опытом поделиться? Ваши самые большие успехи? Ваши самые большие неудачи, если можно?

Для лучшего понимания деятельности классного руководителя, его успехов и затруднений завучу (эксперту) полезно дать такое задание всем классным руководителям школы.

**Задание для классных воспитателей: «Ваша концепция воспитания»**

Уважаемые коллеги!

Предлагаем Вам попытаться осознать Вашу имплицитную (внутреннюю) концепцию воспитания школьников. Можно работать, используя план, приведённый ниже. В Вашей воле — расширить и углубить вопросы плана. Отвечая на них, анализируйте конкретные ситуации взаимодействия со школьником или группой ребят.

№ Вид деятельности Затраченное время Уровень сложности (высокий, средний, низкий)

А. 1. Назовите 10 основных качеств школьника, которые Вы хотели бы воспитать.

2. Раскройте, что Вы подразумеваете под каждым качеством; опишите признаки, по которым Вы судите о наличии и уровне развития того или иного качества (низкий, средний, высокий).

3. Укажите возраст, к которому, по Вашему мнению, должны проявляться признаки определённого уровня развития того или иного качества характера.

Б. 1. Выберите одно из перечисленных или неназванных качеств, которые Вы воспитываете у ребят, причём такое, успехи в воспитании которого Вы замечаете (на примере ученика любого возраста).

2. Сформулируйте цель воспитания этого качества, определите ряд частных задач, последовательное решение которых приведёт к достижению цели.

3. Какие психологические закономерности Вы учитываете при достижении этой цели воспитания?

4. Какие факторы влияют (способствуют, ослабляют) на достижение цели (задач) воспитания качества школьника?

5. Опишите, как Вы узнаете желание и возможность школьника принять эту воспитательную задачу как свою собственную, значимую для него?

Что Вы знаете о содержании внутренней «концепции» воспитания и самовоспитания самого школьника, о степени её осознанности учеником?

6. Раскройте, как Вы узнаете о своём личностном и профессиональном потенциале в решении воспитательных задач, как его используете? Как используете свои сильные и слабые стороны?

7. На основе какого содержания деятельности воспитываете определённые качества характера школьников?

8. С помощью каких форм, методов, приёмов, технологий решаете воспитательные задачи?

9. Какие встречаете трудности в достижении цели воспитания того или иного качества личности? Что и почему Вам не удаётся?

10. В чём, по Вашему мнению, проявляется результат воспитания? Что и почему удаётся?

11. По каким критериям Вы оцениваете результаты своей воспитательной деятельности?

В. 1. Выберите одно из перечисленных или не названных в блоке А качеств личности школьника, воспитание которого, по Вашему мнению, не приносит желаемого результата.

То, что Вы сделали такой анализ, представляет большую ценность, не так ли? Эта работа потребовала интеллектуальных усилий, вызвала самые разные переживания — позвольте выразить восхищение тем, что Вы смело пошли по этому трудному пути».

Подобные задания (вариантов их может быть много) помогут учителю — классному руководителю осмыслить свою деятельность, побудят к постоянной рефлексии, самооценке. А это уже — ступенька в профессиональном мастерстве.

Предложу теперь **план беседы с учащимися** (возможен письменный опрос).

1. В Вашем классе есть классный руководитель (воспитатель). Расскажите, пожалуйста, что изменилось в жизни Вашего класса с его приходом.

2. Скажите, что изменилось лично в Вашей школьной жизни с его приходом?

3. Что делает классный руководитель для Вас? Для Вашего класса?

4. Обратитесь ли Вы к своему классному руководителю за советом и помощью:

4.1. Чтобы рассказать о своих трудностях в учёбе (да, нет)?

4.2. Чтобы посоветоваться, как наладить отношения с одноклассниками, сверстниками (да, нет)?

4.3. Чтобы рассказать о проблемах в отношениях с учителем-предметником (да, нет)?

4.4. Чтобы поговорить об отношениях с родителями (да, нет)?

4.5. Чтобы поговорить, посоветоваться о ... (допишите, о чём) (да, нет).

5. Если обратитесь за советом и помощью, то объясните, почему именно к классному руководителю, а не другим учителям, не к родителям Вы пойдёте? Если не пойдёте, то тоже объясните, почему.

Классному руководителю часто приходится общаться с родителями. С их согласия полезно и с ними провести беседу.

**План беседы с родителями учащихся класса** (возможен письменный опрос).

1. Что изменилось в школьной жизни Вашего ребёнка, в жизни класса, в котором он учится, с приходом классного руководителя?

2. Как часто и с какой целью Вы с ним общаетесь?

3. Кто является инициатором встреч? Какое значение для Вас как для отца (матери) имеют эти встречи?

4. Ходите ли Вы (пойдёте ли, если понадобится) к классному руководителю за помощью и советом:

4.1. Чтобы поговорить, как помочь ребёнку в учёбе (да, нет)?

4.2. Чтобы посоветоваться, как ему наладить отношения с одноклассниками, сверстниками (да, нет)?

4.3. Чтобы помочь наладить отношения с учителями (да, нет)?

4.4. Чтобы поговорить о том, как улучшить свои отношения с ребёнком (да, нет)?

4.5. Чтобы поговорить, посоветоваться о ... (допишите, о чём) (да, нет).

5. Если пойдёте за советом и помощью, то почему именно к классному руководителю? Если не пойдёте, то тоже объясните, почему.

При таком опросе администрация школы по согласованию с классным руководителем имеет право вносить несущественные изменения в план беседы (опроса) с учащимися и их родителями с учётом особенностей школы и класса, а также длительности работы классного воспитателя в этой должности и в этом классе.

Успех работы классного руководителя во многом зависит от его прочных контактов с учителями-предметниками. Вполне возможно, что у них есть претензии к классному руководителю, которые стоит выявить, прояснить позиции. Это только поможет делу.

Предлагаю примерный **план беседы с учителями-предметниками**.

1. Как Вы понимаете задачи классного руководителя (воспитателя)?

2. Как, на Ваш взгляд, понимает свои задачи он сам?

3. Как осуществляется Ваше взаимодействие с ним:

3.1. Кто является инициатором взаимодействия: Вы или классный руководитель (и в каких случаях)?

3.2. Как часто Вы беседуете с ним (каждый день, 2–3 раза в неделю, раз в две недели, раз в месяц и реже)?

3.3. С какими просьбами и предложениями обращается к Вам классный руководитель (процитируйте, если можно), как Вы на них реагируете?

3.4. С какими просьбами и предложениями Вы обращаетесь к нему, как он(а) на это реагирует (процитируйте, если можно).

3.5. Посещает ли и с какой целью Ваши уроки классный руководитель, как Вы реагируете на эти посещения (приглашаю сам, разрешаю посещение, мне они не нравятся, я благодарен за посещение моих уроков и т.д.)?

3.6. Обсуждаете ли Вы с классным наставником посещённые уроки, деятельность и поведение учеников, какие принимаете совместные решения?

4. Какие результаты деятельности классного руководителя Вы видите?

5. Ваши предложения по организации взаимодействия с ним учителей-предметников?

6. Заполните, пожалуйста, карту анализа и оценки эффективности деятельности классного наставника.

Если экспертами оценивания работы классного руководителя будут методисты городского или районного методического кабинета, института повышения квалификации, то полезно побеседовать с администрацией школы по такому примерному плану.

### **План беседы с администрацией школы**

1. Как Вы понимаете задачи классного руководителя?
2. Как, на Ваш взгляд, понимает свои задачи он сам?
3. Как осуществляется Ваше с ним взаимодействие:
  - 3.1. Кто является инициатором взаимодействия — Вы или он (и в каких случаях)?
  - 3.2. Как часто Вы беседуете с классными руководителями (каждый день, 2–3 раза в неделю, раз в две недели, раз в месяц, реже)?
  - 3.3. С какими просьбами и предложениями обращаются к Вам классные наставники, как Вы на них реагируете (процитируйте, если можно)?
  - 3.4. С какими просьбами и предложениями Вы обращаетесь к классному, как он на это реагирует (процитируйте, если можно)?
  - 3.5. Посещаете ли Вы и с какой целью занятия классного руководителя с группой учащихся, со всеми учениками, родительские собрания, классные и общешкольные дела, в подготовке и проведении которых принимает участие воспитатель и учащиеся его класса?
  - 3.6. Обсуждаете ли Вы эти занятия, дела; деятельность и посещение учащихся, какие совместные решения принимаете?
4. Какие результаты деятельности классного руководителя Вы видите?
5. В какой помощи он нуждается? Какую помощь Вы можете оказать?
6. Ваши предложения по организации его деятельности?
7. Заполните, пожалуйста, карту анализа и оценки эффективности деятельности классного руководителя (см. ниже).

### **Методика анализа и оценивания эффективности деятельности классного руководителя**

Рекомендую экспертам (завучу) проводить анализ и давать оценку эффективности деятельности классного руководителя по следующим пяти направлениям с использованием перечисленных ниже показателей. Можно использовать пятибалльную шкалу, где:

«5» — очень высокий уровень знаний по своей теме, умение вести воспитательную деятельность (это умение проявляется практически всегда, во взаимодействиях со всеми участниками педагогического процесса);

«4» — высокий уровень знаний, развития умений, качеств (или умение, качество проявляется чаще всего во взаимодействии с большинством участников педагогического процесса);

«3» — средний уровень знаний, развития умений, качеств воспитателя (или умение, качество проявляется достаточно часто, в основном во взаимодействии с воспитанниками);

«2» — низкий уровень знаний, развития умений, качеств (или умение, качество проявляется очень редко во взаимодействии со взрослыми, редко — во взаимодействии с детьми, иногда обнаруживаются противоположные качества и свойства);

«1» — очень низкий уровень знаний, развития умений, качеств (умения, качества не проявляются, часто обнаруживаются противоположные качества и свойства);

«0» — респондент затрудняется ответить (указать причины затруднений).

В этом анализе и оценивании принимают участие эксперты и классный руководитель.

1. Основные характеристики профессиональной культуры классного руководителя:

- 1.1. Образованность, общий кругозор, эрудиция.
- 1.2. Нравственная культура.
- 1.3. Эстетическая, музыкальная культура.
- 1.4. Правовая культура.
- 1.5. Экономическая культура.
- 1.6. Экологическая культура.
- 1.7. Психологическая культура.
- 1.8. Физическая культура.
- 1.9. Культура и техника речи, дикция, общая речевая грамотность, образность, эмоциональная выразительность речи.
- 1.10. Внешний вид, мимика, жесты, культура поведения, этикет.

2. Знания и умения классного руководителя, способствующие успешной воспитательной деятельности

2.1. Знания о сущности и структуре воспитательной деятельности (мотивация, цели, средства и способы, самоанализ).

2.2. Умение изучать мотивацию учеников.

2.3. Умение дать психолого-педагогические рекомендации школьнику, родителям, учителю-предметнику.

2.4. Умение изучать состояние воспитанности и воспитуемости школьника.

2.5. Умение на основе психологического изучения школьников строить и реализовывать планы воспитательной работы с учётом задач развития отдельных школьников и всего классного коллектива.

2.6. Умение изучать особенности группы (класса) учащихся.

2.7. Умение строить воспитательную работу по сплочению группы (класса), повышению статуса каждого ребёнка в системе межличностных отношений.

2.8. Умение анализировать все стороны и результаты своего труда, соотнести его с результатом обученности и воспитанности школьников (степень осознания собственной внутренней концепции воспитания, которая реализуется в педагогической деятельности).

2.9. Умение вести педагогические исследования в области воспитания.

2.10. Умение управлять своим психологическим состоянием.

Общеизвестно, что влияние на учеников зависит не только от профессиональных, но и от личностных качеств педагога, его коммуникативной культуры. Это в особой мере относится к классному руководителю. Вот почему при оценивании эффективности его работы не обойтись без оценки его человеческих свойств. Постараемся вычленить самые основные из них.

3. Качества и умения педагога, эффективного в общении:

3.1. Способность принимать себя таким, каков есть, позитивное отношение к себе, свобода от чрезмерной тревожности и самокритики, отсутствие «масок», психологических защит.

3.2. Открытость, искренность в общении, соответствие поведения собственным переживаниям; умение искренне и ясно выразить свои чувства, потребности, желания без оценки — «ярлыка», обвинений, критики, постановки диагноза, нотаций, нравучений, обобщений и т.п.; способность взять ответственность за свои эмоции и поступки.

3.3. Безусловное позитивное принятие другого — приязнь, положительное отношение, независимо от того, какие чувства, мысли, статус, внешний вид имеет партнёр по общению (в данном случае — школьники и коллеги).

3.4. Эмпатическое понимание (понимание чувств, состояния, точки зрения партнёра по общению), умение выразить эмпатию.

3.5. Умение анализировать результаты общения, прогнозировать последствия общения.

4. Умения, направленные на саморазвитие классного руководителя:

4.1. Умение повышать свою профессиональную культуру, строить перспективы профессионального роста.

4.2. Умение развивать психологические компоненты педагогических способностей (перцептивно-рефлексивные, конструктивные, коммуникативные и др.).

4.3. Умение осознавать свой индивидуальный педагогический стиль, укреплять его положительные стороны.

4.4. Стремление к поиску нового, владение приёмами творчества.

5. Качества, способствующие успеху в воспитательной деятельности:

5.1. Педагогическое целеполагание.

5.2. Педагогическое мышление.

5.3. Педагогическая интуиция.

5.4. Педагогический оптимизм.

5.5. Педагогическая импровизация, находчивость.

5.6. Педагогическая рефлексия.

5.7. Педагогическое прогнозирование.

При обобщении результатов заполнения карты рекомендуют вычислить средний балл по каждому из разделов 1–5; выявить уровни развития определённых качеств и умений педагога; определить потенциальные его возможности, указать условия для их реализации в профессиональной деятельности; определить «западающие» аспекты в деятельности классного руководителя и их связь с уровнем сформированности тех или иных умений.

### Карта анализа и оценки эффективности деятельности классного руководителя

Ф.И.О. классного руководителя \_\_\_\_\_  
Школа \_\_\_\_\_ Класс \_\_\_\_\_ Образование \_\_\_\_\_  
Общий педагогический стаж \_\_\_\_\_  
Стаж работы классного руководителя \_\_\_\_\_  
Дата заполнения карты \_\_\_\_\_

- 1 — Самооценка классного руководителя
- 2 — Оценка Эксперта 1
- 3 — Оценка Эксперта 2
- 4 — Оценка Эксперта 3
- 5 — Краткая вербальная характеристика классного руководителя по данному предмету

№ параметра	1	2	3	4	5
1.1	4	4	3	3	
1.2	4	4	4	3	
1.3	5	4	4	3	
...					
2.1					
2.2					

### Образец справки об итогах анализа и оценивания эффективности деятельности классного руководителя

1. Школа, класс (указать тип школы, название класса)  
Ф.И.О. \_\_\_\_\_  
Образование (указать учебное заведение) \_\_\_\_\_  
Специальность по диплому \_\_\_\_\_  
Педстаж (общий и в должности классного руководителя) \_\_\_\_\_  
Разряд КР (по ЕТС) \_\_\_\_\_  
Учебная нагрузка учителя в часах, классах, предметах \_\_\_\_\_  
Разряд учителя (по ЕТС) \_\_\_\_\_

2. Модель деятельности классного руководителя (работа с одним, двумя классами, на параллели, в специализированном классе, указать количество детей в классе).

3. Функциональные обязанности классного руководителя:

а) наличие утверждённого педсоветом документа о его функциональных обязанностях в школе;

б) степень соответствия этого документа квалификационной характеристике классного руководителя;

в) учёт специфики школы и класса;

г) степень принятия и реализации классным воспитателем функциональных обязанностей.

4. Цели и задачи деятельности классного руководителя:

а) понимание цели и задач своей деятельности.

б) Отражение целевого компонента деятельности в документах и рабочих материалах воспитателя (характеристика класса и отдельных учащихся, перспективный и текущий план работы, дневник наблюдений).

5. Содержание и методы деятельности.

1. Изучение особенностей личности, условий жизни, семей учащихся (цели, методы, результаты диагностической деятельности).

2. Планирование воспитательной работы (анализ содержания планов работы, степень их соответствия психолого-педагогическим характеристикам класса, отдельных учеников).

3. Содержание работы (основные направления, программы, формы, методы):
  - а) с отдельными учащимися;
  - б) группами;
  - в) всем классом.
4. Отношение учащихся к деятельности классного руководителя.
5. Цель, содержание, формы и результаты взаимодействия наставника:
  - а) с администрацией;
  - б) учителями-предметниками;
  - в) школьным врачом (врачами);
  - г) школьным психологом;
  - д) социальным педагогом;
  - е) школьным педагогом;
  - ж) руководителями кружков, клубов, секций в школе и вне её;
  - з) работниками ИДН;
  - и) работниками учреждений культуры;
  - к) укажите, с кем ещё.
6. Цель, содержание, формы, методы работы с родителями и семьями учащихся.
7. Отношение родителей к деятельности классного руководителя.
8. Характеристика интенсивности и уровня сложности его труда (по оценкам экспертов и самооценке) (табл. 1–3).

#### Таблица 1

**2** — Виды деятельности руководителя в течение одной-двух недель

**3** — Время, затраченное в неделю

**4** — Уровень сложности вида деятельности

№ п/п	2	3	4
1.	Уроки как учителя-предметника		
2.			
3.			

#### Таблица 2

**1** — Уровень сложности видов деятельности классного руководителя

**2** — Общее время, затраченное на виды деятельности, уровень которых оценивается как н., ср., в.

1	2	
низкий	среднее в течение дня	среднее в течение недели
средний		
высокий		

#### Таблица 3

№ п/п	Рабочий день (неделя)	Часов
1.	Самый короткий рабочий день (и почему)	
2.	Самый длинный рабочий день (почему)	
3.	Средняя продолжительность рабочего дня	
4.	Длительность рабочей недели	

*Примечание* к таблицам 2 и 3. Уроки классного руководителя как учителя, оплачиваемые отдельно, не включать в графу «рабочий день»

6. Анализ и оценка знаний, личностных и профессионально значимых качеств, умений, мотивов выбора деятельности классного руководителя (обобщение независимых характеристик экспертов, анализ анкет родителей и учащихся, анализ результатов бесед, сравнение с результатами самооценки — используйте карту анализа и оценки эффективности деятельности классного руководителя).

7. Анализ результатов деятельности, отражённых в изменениях, происходящих в:



- 1) учебной деятельности класса, отдельных учащихся;
- 2) общении с воспитанниками;
- 3) общении детей друг с другом;
- 4) общении с родителями, общении родителей с их детьми;
- 5) воспитании отдельных учащихся;
- 6) развитии коллектива учащихся;
- 7) саморазвитии классного наставника как человека, профессионала;
- 8) чём-либо ещё (допишите).

*Примечания:*

1. Опишите, в чём конкретно проявляются результаты деятельности классного руководителя.

2. Оцените результаты (1–8) за всё время работы и за текущий учебный год по шкале 0–2:

0 — не проявляются;

1 — проявляются незначительные результаты, отмечаемые только самим педагогом;

2 — проявляются значительные результаты, отмечаемые и высокооцениваемые классным воспитателем, а также детьми, родителями, учителями-предметниками, представителями администрации.

3. Сравните оценки результатов деятельности классного руководителя и самооценки, отмеченные в карте анализа и эффективности его деятельности.

8. Анализ затруднений (и их причин), возникающих в деятельности воспитателя:

1) ...

2) ...

3) ...

9. Виды, формы помощи, которую хотел бы получить классный наставник:

1) ...

2) ...

3) ...

10. Элементы передового педагогического опыта в его работе. Возможные формы представления и распространения опыта.

11. Выводы и предложения по итогам анализа и оценки эффективности деятельности классного руководителя.

1) Характеристика уровня эффективности деятельности: низкий, средний, высокий (см. карту анализа и оценки..., пункты справки 6–9). Потенциальные возможности, условия их реализации.

2) Предложения управления образования в адрес школы:

а) степень соответствия классного воспитателя его должности по личностным качествам и уровню профессиональной подготовки;

б) поощрение (благодарность, премия, повышение разряда и пр.);

в) методическая помощь (направления, темы, формы).

**Перечень документов и материалов, представляемых по итогам работы экспертов:**

1) справка об итогах работы по анализу и оценке деятельности классного руководителя;

2) обобщение результатов анализа деятельности воспитателей школы, с которыми работал эксперт (кратко по образцу справки);

3) анализ письменного опроса учащихся (общий по школе и отдельно по классам);

4) анализ письменного опроса родителей (общий по школе и отдельно по классам);

5) карта анализа и оценки эффективности деятельности классного руководителя;

6) функциональные обязанности или «Положение о классном руководителе» (1 экз. от школы);

7) другие материалы исследования: письменный опрос классного руководителя, анкеты, протоколы бесед, наблюдений и т.д.).

Не исключаю, что некоторым завучам и методистам эта методика оценивания эффективности работы классного руководителя может показаться довольно сложной. Но это не так,

она проста. Стоит использовать её однажды, как всё станет ясно и прозрачно. Во многих школах нашей области она апробирована и успешно используется. Будем помнить при этом, что все методики, оценивающие труд (особенно в такой сфере, как педагогика), не могут претендовать на **исчерпывающую полноту**. Но они дают некий обобщённый «образ профессии», который поможет и завучам, и самому классному руководителю глубже осмыслить профессиональные задачи воспитателя. Эта методика может быть использована при аттестации классного руководителя.

*г. Вологда*