

*Заряко  
Сергей  
10.11.2020*

## Выступление Дмитриенко И.Ю. «Управленческие механизмы поддержки деятельности классных руководителей».

Роль классного руководителя становится ключевой, поскольку он теперь не просто организует воспитательный процесс в классе, а включается в общую работу по управлению качеством образования. В итоге общие задачи школы становятся четкими рабочими задачами классного руководителя.

Администрация школы должна осуществлять контрольно-аналитическую деятельность за работой классного руководителя.

Для этого определяются параметры и критерии оценки этой работы.

Все параметры, которые вы выбрали, распределите по четырем категориям – функциям классного руководителя: помощник, навигатор, интегратор, медиатор и мотиватор. На основе этого создается план воспитательной работы классного руководителя или дорожная карта. Дорожная карта классного руководителя – это инструмент, который помогает планировать как работу с классом в целом, так и индивидуальную работу с каждым учеником, т.к. одна из компетенций образовательной организации – индивидуальный учет и анализ результатов каждого ученика. Это гибкий инструмент. В дорожную карту вы вносите критерии, которые считаете наиболее важными. Аналитический потенциал дорожной карты позволяет управленческой команде школы использовать данные, чтобы определить стратегические задачи на будущее.

Порекомендуйте классным руководителям заполнять карту в течение всего учебного года. Педагоги должны внести список класса в карту и для каждого ученика по направлениям работы выставлять баллы. Если школьник не принимал участие в указанной активности или не достиг целевого значения, классный руководитель выставляет в карту «0» баллов. Если ученик принимал участие в активности или достиг целевого значения – «1» балл.

В конце учебного года классный руководитель сможет проанализировать, как каждый ребенок проявлял себя и был ли он включен в общую работу класса. Для этого педагог смотрит на сумму баллов по всем направлениям работы для каждого ученика.

Теперь перейдем к определению эффективности деятельности классного руководителя.

Минпросвещения в рекомендациях выделяет две группы критериев, по которым нужно оценивать эффективность классного руководства: **критерии оценки процесса деятельности и критерии оценки результативности**.

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

**комплексность** как степень охвата в воспитательном процессе направлений, обозначенных в нормативных документах;

**адресность** как степень учёта в воспитательном процессе возрастных и личностных особенностей детей, характеристик класса;

**инновационность** как степень использования новой по содержанию и формам подачи информации, лично значимой для современных обучающихся, интересных для них форм и методов взаимодействия, в том числе, интернет-ресурсов, сетевых сообществ, ведения блогов и т.д.;

**системность** как степень вовлечённости в решение воспитательных задач разных субъектов воспитательного процесса.

Процесс воспитания и социализации подрастающего поколения должен обеспечить последовательное движение от получения знаний, системы представлений о базовых национальных ценностях, духовно-нравственных ценностях народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традициях к формированию позитивной внутренней позиции личности ребенка по отношению к этим социальным ценностям, а затем к формированию социальных компетенций, то есть умений и навыков их использования в жизни, к приобретению опыта деятельности на основе данных ценностей.

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

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

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

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

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

Разработана специальная карта оценки эффективности процесса деятельности классного руководителя

и карта оценки результативности

Желательным результатом оценки должны стать комментарии к оценке и рекомендации педагогическому работнику по повышению эффективности классного руководства. Результаты оценки эффективности деятельности по классному руководству должны стать основой для поощрения лучших практик классного руководства и основанием для материального и нематериального стимулирования педагогов.

### **Материальное стимулирование**

Помогает решить две управленческие задачи: побудить педагога стать классным руководителем и обеспечить качественную и эффективную работу. Каждая задача требует отдельного механизма, который будет регулировать размеры и условия выплат. Определите механизмы и закрепите в положении.

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

Кроме того, в портфолио педагога включены вопросы его деятельности как классного руководителя.

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

### **Нематериальное стимулирование**

Его механизмы могут формироваться на уровне региона, местного самоуправления или школы. Всего направлений нематериального стимулирования четыре:

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

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

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

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

3. **Психологическое** стимулирование, предполагающее использование разных механизмов создания благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе, в том числе с учётом интересов всех педагогических работников, осуществляющих классное руководство, включая:

- создание механизмов разрешения и предотвращения конфликтных ситуаций между участниками образовательных отношений в общеобразовательной организации;
- организация консультаций и создание условий для психологической разгрузки и восстановления в общеобразовательной организации или вне ее, для профилактики профессионального выгорания в связи с осуществлением педагогическими работниками классного руководства.

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

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

- размещение информации об успехах социально-значимой деятельности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, в СМИ и на официальных сайтах общеобразовательной организации и учредителя общеобразовательной организации;
- информирование родительской общественности о достижениях, связанных с осуществлением педагогическими работниками классного руководства;
- организацию исполнительными органами государственной власти и органами местного самоуправления конкурсов для выявления лучших педагогических работников, осуществляющих классное руководство, с дальнейшим установлением баннеров с фотографиями победителей на улицах населенных пунктов сельских районов и городских округов, районных и областных центров;
- учреждение в субъекте Российской Федерации региональных наград для педагогических работников, осуществляющих классное руководство: нагрудного знака, почётного звания, региональных премий.

В школе должна выстраиваться система контроля за работой классного руководителя. Контрольно-аналитическая деятельность проводится в течение всего года с заслушиванием вопросов, касающихся деятельности классных руководителей по различным направлениям на педагогических советах, совещаниях при директоре, методических советах, на собеседованиях с классными руководителями. Каждый классный руководитель должен владеть полной информацией по своему классу, по каждому ученику и его семье. Каждую четверть заместитель директора по ВР подводит промежуточные итоги деятельности классных руководителей. И (как вариант) по итогам работы выстраивать рейтинг эффективности деятельности классных руководителей с размещением данной информации на информационном стенде школы.