В. В. Николина, А. А. Лощилова, С. И. Аксёнов, Р. У. Арифулина, О. А. Катушенко

Критериальная база внутренней и внешней оценки эффективности деятельности классного руководителя

Введение. В современных условиях актуализируется проблема определения критериев оценки эффективности деятельности классных руководителей, ввиду значимости воспитания и отсутствия единой методологии и методики оценивания эффективности деятельности классного руководителя. Цель исследования – разработка и обоснование критериальной базы оценки эффективности деятельности классного руководителя.

Материалы и методы исследования. В анкетировании приняли участие 230 классных руководителей из образовательных организаций 7 субъектов Российской Федерации. Стаж 54% опрошенных составил более 20 лет, 30% от 11 до 20 лет, у 16% менее 10 лет. *Методы:* ключевыми теоретическими методами стали системный анализ, синтез и обобщение научной литературы по проблеме разработки критериев и показателей эффективности деятельности классного руководителя, моделирование критериальной базы оценки. В качестве основных эмпирических методов были использованы анкетирование классных руководителей, метод наблюдения, экспертиза разработанной критериальной базы.

Результаты исследования. На основе отобранных теоретико-методологических оснований была разработана критериальная база оценки эффективности деятельности классного руководителя, структурированная по трём блокам: личностному, процессуальному и результативному. Для каждого блока были отобраны критерии и показатели эффективности с учётом ключевых инвариантных направлений деятельности классного руководителя: работа с личностью обучающегося, классом, родителями, учителями-предметниками, социальными партнёрами.

В результате эмпирического исследования было установлено, что наиболее значимым в разработанной критериальной базе, по мнению 41% респондентов, является результативный блок, далее по важности следует процессуальный блок (39%), на третьей позиции – личностный блок (20%). Необходимость включения в каждый из блоков инвариантных направлений деятельности классного руководителя отметили 75% опрошиваемых. Результаты ранжирования критериев каждого блока по степени значимости показали, что для 67% опрошиваемых приоритетное место в процессуальном аспекте стал критерий «Организационно-фасилитирующая деятельность по воспитанию и социализации обучающихся во взаимодействии со всеми субъектами образовательного процесса» (КП-4), в личностном аспекте – 75% респондентов поставили на первое место критерий «Компетентность в области организационно-педагогического обеспечения воспитательного процесса» (КЛ-4). Ранжирование респондентами критериев результативного блока показало, что 72% и 87% классных руководителей ключевое место отвели критериям «уровень сплочённости классного коллектива, родителей, педагогического коллектива, уровень развития детско-взрослой общности» (КР-6) и «уровень сформированности опыта деятельности у обучающихся на основе системы ценностей гражданина России» (КР-7).

Выводы. Полученные результаты подтверждают значимость и необходимость создания критериальной базы, выступающей матрицей оценки эффективности деятельности классного руководителя. Составляющие её основу личностный процессуальный и результативный аспекты учитывают комплекс инвариантной деятельности классного руководителя. Дальнейшие исследования будут связаны с созданием методики оценки эффективности деятельности классного руководителя и автоматизацией этого процесса.

Ключевые слова: классный руководитель, деятельность классного руководителя, критерии эффективности, критериальная матричная модель оценки

Ссылка для цитирования:

Николина В. В., Лощилова А. А., Аксёнов С. И., Арифулина Р. У., Катушенко О. А. Критериальная база внутренней и внешней оценки эффективности деятельности классного руководителя // Перспективы науки и образования. 2021. № 5 (53). С. 569-590. doi: 10.32744/pse.2021.5.39

V. V. NIKOLINA, A. A. LOSCHILOVA, S. I. AKSENOV, R. U. ARIFULINA, O. A. KATUSHENKO

Criteria framework for internal and external evaluation of the form tutor's activity

Introduction. In modern conditions, the problem of setting the criteria for evaluating the effectiveness of the form tutors' activity is becoming relevant in virtue of the importance of education and the absence of a unified methodology and techniques for evaluating the efficiency of the form tutor's activity. The purpose of the study is to develop and substantiate the criteria framework for evaluating the efficiency of the form tutor's activity.

Materials and methods. A total of 230 form tutors from educational organisations representing 7 regions of the Russian Federation took part in the survey. The service record of 54% of the respondents was over 20 years, 30% – 11 to 20 years and 16% – less than 10 years.

Methods: the key theoretical methods were system analysis, synthesis and generalisation of scholarly literature on the problem of developing the criteria and efficiency parameters of the form tutor's activity, modelling the criteria framework of evaluation. The following was used as the main empirical methods: questioning of form tutors, method of observation, expert examination of the developed criteria framework.

Results. A criteria framework for evaluation of efficiency of the form tutor's activity, based on the selected theoretical and methodological foundations, was developed, being structured as three blocks: personality, process and efficiency. Certain criteria and of efficiency indicators were selected for each block with regard for the key invariant directions of the form tutor's activity: work with the learner's personality, learners' stream, parents, subject teachers, social partners.

It was revealed as a result of the empirical research that the most important component in the developed criteria framework, according to 41% of the respondents, is the efficiency block; it is followed in importance by the process block (39%) and the personality block (20%). The necessity to include invariant directions of the form tutor's activity in each block was noted by 75% of the respondents. The rating results on the each block criteria showed that 67% of the respondents noted the foremost importance, when considering the processual aspect, of the criterion "Organisation and facilitation activity aimed at education and socialisation of learners in cooperation with all actors of the educational process" (KP-4); when considering the personality aspect, 75% of the respondents placed the criterion "Competence in organisational and pedagogical support of educational process" (KL-4) at the top. When assessing the criteria of the efficiency block, the respondents' rating showed that 72% and 87% of the form tutors placed the criteria "level of cohesion of children's team, parents, teachers, the staff, the level of development of children and adult community" (KR-6) and "level of learners' mature experience as based on the system of values inherent in a Russian citizen" (KR-7), on the first place.

Conclusions. The obtained results confirm the importance and necessity of creating a criteria framework that acts as an evaluation matrix of the form tutor's activity efficiency. The personality, processes and efficiency aspects forming its basis take into account the complex of the form tutor's invariant activity. The further research will be connected with the creation of methods for assessing efficiency of the form tutor's activity and those related with automation of this process.

Keywords: form tutor, form tutor's activity, efficiency criteria, matrix criteria evaluation model

For Reference:

Nikolina, V. V., Loschilova, A. A., Aksenov, S. I., Arifulina, R. U., & Katushenko, O. A. (2021). Criteria framework for internal and external evaluation of the form tutor's activity. *Perspektivy nauki i obrazovaniya – Perspectives of Science and Education*, 53 (5), 569-590. doi: 10.32744/pse.2021.5.39

Введение

Процессы глобализации, поликультурности, неопределённости, многополярности окружающего мира, разнообразие и противоречивость, происходящих политических событий, обусловили на международном уровне принятие ЮНЕСКО ряда документов (ILO/UNESCO Recommendation concerning the Status of Teachers, Recommendation concerning the Status of Higher-Education Teaching Personnel [46]), ориентированных на «развитие потенциала для повышения качества преподавания и обучения», а также «мониторинга целей и задач, связанных с учителями, в рамках глобальной Повестки дня «Образование-2030». В этой связи инновационные ориентиры современного образования нашли отражение в его трансформации, усилении роли воспитания в становлении личности гражданина будущего и становления гражданского общества в целом.

Указанные аспекты нашли отражение и в российском образовании. Они связаны с деятельностью классного руководителя, отвечающей вызовам времени. В послании президента РФ Федеральному собранию РФ (2020) отмечается, что ближе всего к ученикам их классные руководители. Такая постоянная каждодневная работа, связанная с обучением, воспитанием детей – это огромная ответственность, и она, конечно, требует...особой поддержки» [18].

Классный руководитель является наиболее значимой фигурой воспитания, реализующей по отношению к детям защитную, личностно-развивающую, ценностно-ориентирующую, организационную, посредническую (в разрешении конфликтных ситуаций) функции.

Именно классный руководитель, по мнению Л.В. Байбородовой, Л.В. Паладьева [4], Е.В. Бондаревской [6] наиболее активно включён многообразные образовательные процессы. Ему приходится быстро ориентироваться в сложных ситуациях, принимать обоснованные решения, по многим вопросам создавать условия для саморазвития, самоопределения и самореализации обучающихся, побуждать «развивать в себе те или иные социально значимые отношения, получить опыт осуществления тех или иных социально-значимых действий [30, с 21].

В этой связи подчеркнём, что современный классный руководитель становится руководителем класса, ориентированным на управление ресурсами, условиями, изменениями, происходящими в классе, реализует новые позиции: организатор сотрудничества, навигатор образовательных возможностей школы и местоживания, модератор, наставник, игротехник консультант семьи, проектировщик индивидуального образовательного маршрута. Практикой доказано, что воспитание современных детей – поколения Z не может осуществляться в прежних форматах, что требует переосмысления способов оценки эффективности деятельности классного руководителя [4, 15].

В рамках исследования был проведён теоретический анализ российских и зарубежных научных источников по данной проблеме Л.В. Алиева, Д.В. Григорьев [2], О.Н. Антонова [3] и др. Определено многообразие подходов, критериев, показателей, диагностического инструментария к оценке эффективности деятельности классного руководителя, что обусловлено сложностью, многофакторностью деятельности классного руководителя; отдалённостью и неопределённостью результатов. Н.Б. Авалуева в исследовании рассматривает понятие «эффективность воспитательной

деятельности», как меру качества деятельности, и как индикатор, с помощью которого можно судить об этом качестве. При этом эффективность является более очевидной в контексте с тенденциями, происходящих изменений, её следует определять как соотнесённость полученных результатов с целями и прошлыми достижениями в практике [1]. Что касается структуры эффективности педагогической деятельности, то большинство педагогов и психологов сходятся во мнении на двух её важнейших составляющих: 1) результативной (прямой результат, продукт труда) и 2) процессуальной. Данные аспекты рассматриваются и в методических рекомендациях Министерства просвещения РФ от 12.05.2020 и др. [17]. По утверждению Н.Ф. Нечаева, критерии деятельности позволяют оценить реализацию управленческих функций классного руководителя, а критерии результативности дают возможность оценить уровень, которого достигают обучающиеся в своём социальном развитии [14, с.38]. А.В. Золотарёва отмечает важность качества в критериях процесса и результата. Она выделяет критерий 1) качество процесса (формирование целей, обеспечение содержания, форм и условий организации деятельности) и 2) качество результата. Результат рассматривается ею как продукт процесса. При этом отслеживание результата не имеет смысла, если он не соотносится с целями деятельности [9, с. 67-68]. П.В. Шевченко в своём исследовании раскрывает отличия функций в деятельности классного руководителя от функционала учителя предметника. Обращает внимание на многозначность функций классного руководителя [28].

Анализ научных публикаций показывает, что нет однозначности в оценке эффективности деятельности и в зарубежных исследованиях. Так, Tucker P. D., Stronge J. H. [44] в своём обзоре рассматривают многообразные стратегии, разработанные на основе учёта успеваемости обучающихся, отмечают важность прозрачности и корректности измерений. Katz D. S. [40] обращает внимание на необходимость персонального подхода к оценке эффективности деятельности педагога.

Американские исследователи Ritter G. W., Barnett J. H. [41], исследуя школы с разработанной и продуманной системой формирующей оценки работы учителей («Система совершенствования учителей и обучающихся» (The System for Teacher and Student Advancement, TAP)), подчёркивают важность в процессе оценки многократных наблюдений за деятельностью учителя в классе на наличие эффективной и содержательной матрицы критериев профессионализма, необходимость осмысленной обратной связи и профессионального развития, вытекающее из результатов оценки педагога, на справедливый и прозрачный процесс оценивания, увязанный с профессиональным развитием [41]. Описанная система оценки построена на четырёх основных элементах: разнообразие карьерных траекторий; постоянный практический профессиональный рост; ответственность педагога; оплата труда на основе показателей эффективности деятельности.

Sanches M. F. C., Jacinto M. [42] в основу оценивания положили теорию сложности и неопределённости, вытекающей из процесса проведения оценки, учёт этических потребностей педагогов для создания благоприятного психологического климата в процессе оценивания.

Ching-Leung-Lung [34] рассматривает роль классного руководителя как наставника и консультанта, направляющего и стимулирующего деятельность обучающихся, на развитие их личностного роста, создание позитивной культуры в классе.

Опираясь на эмпирические данные, Hallinger P., Heck R. H., Murphy J. [39] обратили внимание на важность в процессе анализа деятельности педагога таких направлений

как: последовательность и стабильность воздействия учителя на обучение учащихся, данные о влиянии оценки учителя на рост успеваемости и уровня обученности учащихся. При этом считает O.Vasilachi T. Rusnac [45], что классный руководитель является лидером организации и управления образовательным процессом в классе.

При всем разнообразии подходов, и отечественные и зарубежные учёные считают, что проблема критериев оценки эффективности деятельности классных руководителей (тьюторов, воспитателей) недостаточно исследована и в современных условиях повышения роли воспитания в личностном развитии обучающихся приобретает особую значимость.

Подчеркнём, что трудность создания критериев для оценки результатов деятельности классного руководителя определяется отсутствием единой методологии и методики оценивания эффективности их деятельности, а также «нового понимания себя или новых вариантов взаимодействия [27, с.220].

Классное руководство рассматривается как особый вид педагогической деятельности, направленный на решение задач воспитания и социализации, обучающихся в процессе их постоянного педагогического сопровождения в классе. Вместе с тем, как показывает практика, классные руководители испытывают значительные затруднения при оценке своей деятельности, определении критериев эффективности их работы в классе.

Таким образом, возникают противоречия, требующие их разрешения в проводимом исследовании:

- между требованиями общества к деятельности классного руководителя и не разработанностью критериев эффективности работы классного руководителя в современных условиях;
- между необходимостью повышения качества воспитательного процесса в образовательных организациях и не разработанностью показателей оценки деятельности классного руководителя.

Именно стремление к разрешению данных противоречий послужило основой к выделению проблемы данного исследования, заключающей в выявлении того, в чём и как определяется оценка эффективности работы классного руководителя и её критериев и показателей. Целью данного исследования: является разработка и обоснование критериальной базы эффективности деятельности классного руководителя в условиях трансформационных изменений российского образования.

Материалы и методы

Теоретико-методологическую основу исследования определения критериев эффективности деятельности классного руководителя составили следующие методологические подходы:

- *системно-деятельностный подход* ориентирует на рассмотрение оценки эффективности деятельности классного руководителя как сложную управляемую систему, состоящую из взаимосвязанных компонентов, подчинённых единой цели, где результат является источником новых потребностей, стимулом новых устремлений к деятельности.
- *акмеологический подход* предполагает ориентацию методики оценки эффективности деятельности классного руководителя на создание условий для профессионального роста, достижение высокого уровня качества педагогической

деятельности классного руководителя.

- *комплексный подход* предусматривает всестороннюю оценку эффективности деятельности классного руководителя всеми субъектами образовательного процесса на основе критериев и показателей эффективности.
- *личностно-ориентированный подход* к отбору и оценке классных руководителей предполагает изучение уровня их ключевых профессиональных компетенций, ресурсов, возможностей. Составление «психологического портрета» с помощью методов психодиагностики и экспертных оценок.
- *критериально-уровневый подход* в определении уровней и показателей оценки эффективности деятельности классного руководителя.
- *интегративный подход*, обеспечивающий выстраивание целостной системы критериев и показателей, составляющие основу критериальной матрицы оценки эффективности деятельности классного руководителя.
- *компетентностный подход*, ориентирующий на выделение основных компетенций классного руководителя, необходимых для взаимодействия со всеми субъектами образовательных отношений.

В рамках указанных подходов понятие «критерий оценки эффективности» характеризуют признак и качество воспитательной деятельности классного руководителя. В свою очередь, качественные и количественные показатели – основания, позволяют судить о проявлении критерия эффективности воспитательной деятельности, что обеспечивает прозрачность и объективность оценки.

Указанные выше методологические подходы, позволили определить систему принципов, ставших базой для отбора и разработки критериев оценки эффективности деятельности классного руководителя: принцип совмещения объективных и субъективных оценок, принцип динамичности, принцип согласованности основных элементов системы оценки, принципы целостности и системности, универсальности, прозрачности, достижимости, стандартизации, конфиденциальности, ориентированности на профессиональное совершенствование классного руководителя, принцип гуманизации.

Вместе с тем важно учитывать действие факторов, оказывающих влияние на оцениваемую воспитательную деятельность: неудовлетворительные условия труда, слабо работающий коллектив, некомпетентность руководства, авторитет классного руководителя.

Определено, что эффективность деятельности классного руководителя является комплексной характеристикой. Она предполагает учёт соответствия реальных результатов деятельности классного руководителя главным целям воспитания, имеющимися ресурсам и времени.

В процессе разработки критериев и показателей, составляющих основу указанных выше аспектов, мы руководствовались 1) учётом запросов классным руководителями, администрации в оценке эффективности деятельности классного руководителя; 2) приоритетом воспитательной деятельности в работе классного руководителя; 3) пониманием результатов воспитания теми изменениями в личностном развитии обучающихся, при которых соотношение цели и результатов воспитания позволяет сделать вывод о качестве воспитания [28]; 4) новыми компетенциями классных руководителей в современных условиях, связанными с педагогическим проектированием, эффективными коммуникациями, ориентацией деятельности классного руководителя на личностное развитие обучающихся; 5) созданием в образовательных организациях вариативных воспитательных классных систем; 6) возникающими психологическими

барьерами; 7) рядом нормативных документов: методическими рекомендациями по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях (Письмо Министерства просвещения РФ от 12.05.2020 г. № ВБ-10 11/08 «О методических рекомендациях» [17]); примерной программой воспитания [20]; приказом Минтруда России от 10.01.2017 N 10н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области воспитания" (Зарегистрировано в Минюсте России 26.01.2017 N 45406) [19].

В процессе исследования использовались следующие научные методы: теоретические, включающие анализ научной отечественной и зарубежной литературы по проблеме исследования, раскрывающей подходы к отбору критериев и показателей эффективности деятельности классного руководителя, современных нормативных документов о роли воспитания, моделирование критериальной матрицы оценки эффективности деятельности классного руководителя, синтез и обобщение полученных теоретических результатов. Эмпирические методы включали создание анкет и проведение анкетирования педагогов в образовательных организациях, осуществление включённого наблюдения, организуемого классным руководителем, воспитательного процесса, создание экспертных листов и проведение экспертизы оценки классными руководителями разработанной критериальной матрицы.

Процесс отбора, изучения и оценки критериев эффективности деятельности классного руководителя осуществлялся в четыре этапа: 1) *Подготовительно-поисковый этап* предполагал определение цели и задач, анализ научной литературы, нормативных документов, изучение образовательной практики для сбора информации об особенностях эффективности деятельности классного руководителя. В результате были отобраны наиболее значимые и прозрачные критерии эффективности деятельности классного руководителя, максимально применяемые к функционалу данной должности. 2) *Экспертно-диагностический* предусматривал организацию работы, формирование экспертной группы из числа классных руководителей для оценки разработанной системы критериев эффективности. Осуществлялось информирование экспертов о данных критериях и особенностях их использования. Далее была организована процедура оценки экспертными группами предложенных критериев.

Оценка критериев осуществлялась классными руководителями из образовательных организаций Нижегородской, Московской, Кировской, Самарской, областей, г. Калининграда, г. Санкт-Петербурга, г. Ульяновска. Исследование проводилось на условиях анонимности и конфиденциальности. Общая выборка составила 230 человек. Педагогический стаж опрошенных составлял от 1 до 3-ёх лет - 3% до 5%, от 4 до 10 лет - 11%, от 11 до 20 лет - 30%; более 20 лет - 54%).

3) *Аналитический этап* был связан с анализом полученной информации, коррекции отобранных критериев; 4) *Оценочно-результативный этап* предполагал обобщение и формирование выводов. Апробация отобранных критериев в практике образовательных организаций, по оценке деятельности классных руководителей.

Результаты исследования

Теоретико-методологическую основу отбора и разработки критериев эффективности деятельности классного руководителя составили исследования Н.Б. Авалуевой [1] об использовании критериального подхода к оценке эффективности воспитательной

деятельности педагога, А.В. Золотарёвой [9] о роли самооценки в методике определения эффективности деятельности классного руководителя, М.П. Нечаева [14] о важности использования результативного и процессуального блоков в оценке качества воспитания и деятельности классного руководителя, В.Д. Шадрикова [21], рассматривающего методику оценки деятельности классного руководителя в контексте общей оценки профессионализма педагогов, Н.Л. Селивановой [22], выделяющей отдельные критерии и показатели в системе воспитания, обращающей внимание на важность создания целостной методики оценки, Ю.Н. Слепко [23] об особенностях структуры эффективности деятельности педагога.

Опираясь на психологическую структуру педагогической деятельности и основные параметры оценки её эффективности (Ю.Н. Слепко [23]), нами были отобраны три ключевых аспекта её оценки: личностный, процессуальный и результативный. Каждый из аспектов включает в себя ряд критериев и показателей (см. табл. 1). Рассмотрим и обоснуем их более подробно.

Таблица 1

Структура оценки эффективности деятельности классного руководителя

ВНУТРЕННЯЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ	ВНЕШНЯЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ	
<i>Личностный аспект (эффективность использования личностных ресурсов)</i>	<i>Процессуальный аспект (эффективность текущей деятельности)</i>	<i>Результативный аспект (эффективность достижения целей по развитию и воспитанию личности)</i>

1) Личностный аспект оценки эффективности включает критерии эффективности, отражающие ключевые компетенции в области управления воспитательной деятельностью, определяющие успешность реализации основных профессиональных функций. Данный аспект эффективности позволяет оценить степень использования личностных ресурсов в процессе достижения цели. Важность оценки данного аспекта обусловлена тесной связью между психологическими свойствами, внутренними возможностями человека, возникающими «барьерами» и характеристиками реализуемой им деятельности. Это позволяет определить внутреннюю эффективность деятельности, а также динамику развития личности классного руководителя.

Далее рассмотрим ключевые критерии (КЛ) личностного аспекта оценки и соответствующие им показатели (П).

1 критерий – диагностическая компетенция (КЛ-1) включает следующие показатели: П.1 – владение методами диагностики индивидуальных особенностей, интересов, образовательных потребностей субъектов образовательного процесса; П.2 – способность к пониманию и анализу индивидуально-психологических особенностей обучающихся, осуществлению взаимодействия со всеми субъектами образовательного процесса в ходе диагностики; П.3 – осознанность целей и задач диагностики для воспитания личности. Готовность использовать результаты диагностики при проектировании индивидуальных образовательных маршрутов.

2 критерий – компетенция в области целеполагания, планирования и проектирования воспитательной деятельности (КЛ-2) включает следующие показатели: П.1 – способность привлекать всех субъектов образовательного процесса к целеполаганию и проектированию индивидуальных образовательных маршрутов, планов воспитательной работы, благоприятной образовательной среды и пр.; П.2 – способность к

постановке чёткой и диагностичной цели воспитания, адекватной возрастным особенностям, обучающимся, требованиям нормативных документов; П.3 – владение умением осуществлять целеполагание, планирование и проектирование в соответствии с нормативными документами и запросами участников образовательного процесса в проблемном поле воспитания.

3 критерий – компетенция в области мотивировании всех субъектов воспитательного процесса к осуществлению воспитательной деятельности и самовоспитанию (КЛ-3) включает следующие показатели: П.1 – владение способами и инструментами стимулирования субъектов образовательного процесса к участию в событийной и социально-значимой деятельности, формирования ответственного и заинтересованного отношения семьи к воспитанию детей; П.2 – мотивация, заинтересованность классного руководителя в осуществлении воспитательной деятельности и достижении высоких воспитательных результатов; П.3 – способность к стимулированию субъектов образовательного процесса к самовоспитанию, приобретению новых знаний, отношений, опыта деятельности.

4 критерий – компетенция в области организационно-педагогического обеспечения воспитательного процесса (КЛ-4) включает следующие показатели: П.1 – активность в обновлении содержания воспитательной работы и использования современных технологий; П.2 – способность к социально-педагогической поддержке, в т.ч. к тьюторскому сопровождению обучающихся различных категорий в процессе воспитания и социализации; П.3 – использование современных методов и технологий для организации образовательных событий в детско-взрослом сообществе, проектирования индивидуальных образовательных маршрутов; П.4 – владение способами индивидуализации воспитательного процесса, готовность учитывать индивидуальные и возрастные особенности воспитанников. П.5 – активность инициативность, ответственность, продуктивность в процессе организации воспитательной деятельности; П.6 – демонстрация участия классного руководителя в инновационной и экспериментальной деятельности, профессиональные достижения, связанные с воспитательной деятельностью.

5 критерий – компетенция в обеспечении коммуникации, в том числе ИКТ в воспитательной деятельности (КЛ-5) включает следующие показатели: П.1 – способность к установлению субъект-субъектных отношений, демократического стиля общения, пониманию своего места и роли в процессе взаимодействия с различными субъектами образовательного процесса; П.2 – готовность применять ИКТ, цифровые инструменты, при организации различных форм воспитательной деятельности, дистанционного взаимодействия с семьями воспитанников, направленного на оказание консультативной помощи и повышение педагогической компетентности родителей, в том числе, в вопросах информационной безопасности детей в сети-Интернет; П.3 – способность владеть классом и соблюдать нормы профессиональной этики в ходе общения. Авторитетность классного руководителя; П.4 – способность к работе в команде и трансляции практических результатов профессиональной деятельности; П.5 – способность понимать переживания и сопереживать в процессе межличностных отношений, находить компромисс, эмоциональная устойчивость, эмпатия, гуманистическая позиция. П.6 – способность к формированию ценностных отношений у обучающимися.

6 критерий – компетенция в области контроля и коррекции эффективности воспитательного процесса (КЛ-6) включает следующие показатели: П.1 – способность отбирать для контроля и коррекции наиболее эффективные методы и формы; П.2 – владение способами повышения успеваемости и дисциплинированности класса

и отдельных обучающихся; П.3 – способность обеспечивать единство требований к обучающимся со стороны всех субъектов образовательного процесса. П.4 – способность контролировать соблюдение техники безопасности обучающимися и ЗОЖ. П.5 – способность корректировать поведение обучающихся в ходе воспитательной деятельности. П.6 – способность к рефлексии, самоанализу, самооценке качества взаимодействия в процессе воспитательной деятельности.

7 критерий – компетенция в области методического и документационного обеспечения воспитательного процесса (КЛ-7) включает следующие показатели: П.1 – способность разработать программу, план воспитательной работы класса, индивидуальный воспитательный маршрут; П.2 – владение навыками социального и образовательного проектирования; П.3 – умение выстраивать воспитательную систему класса, разработать необходимый "пакет" «методических материалов. П.4 – способность осуществлять наставничество, выстроить траекторию профессионального развития. П.5 – способность грамотно и в срок осуществлять оформление необходимой документации.

Таким образом, личностный аспект эффективности является драйвером профессионального роста классного руководителя. Диагностика данного аспекта позволяет выстроить индивидуальной траекторию личностно-профессионального развития классного руководителя и определить внутреннюю мотивацию.

2) Процессуальный аспект оценки эффективности позволяет оценить реализацию классным руководителем своих основных профессиональных функций, связанных с управлением учебно-воспитательным процессом. По сути, данный компонент позволяет определить текущую эффективность деятельности, проявляющуюся в данный промежуток времени в непосредственных образовательных ситуациях. Включает он следующие ключевые критерии и показатели эффективности процесса, выделенные на основе ключевых функций классного руководителя:

1 критерий (КП-1) – аналитико-диагностическая деятельность в процессе воспитания и социализации личности обучающегося во взаимодействии со всеми субъектами образовательного процесса включает следующие показатели: П.1 – уровень информированности о потребностях, запросах, интересах, особенностях личностного развития и взаимоотношениях субъектов образовательного процесса (личности обучающегося, класса, педагогического коллектива, родителей, социальных партнёров). П.2 – степень регулярности диагностики. П. 3 – степень корреляции полученных в процессе диагностики данных с результатами бесед с родителями, педагогами-предметниками, социальными партнёрами.

2 критерий (КП-2) – планировочно-проектировочная деятельность в процессе воспитания и социализации, обучающихся во взаимодействии со всеми субъектами образовательного процесса включает следующие показатели: П.1 – степень участия обучающихся, класса, родителей и учителей-предметников в целеполагании, планировании воспитательной деятельности. П.2 – степень участия обучающихся, класса, родителей и учителей-предметников в проектировании индивидуальных образовательных траекторий, благоприятной и комфортной образовательной среды. П.3 – соответствие цели, направлений работы, содержания, методов и форм современным приоритетам образования, запросам и потребностям участников образовательного процесса.

3 критерий (КП-3) – мотивационно-стимулирующая деятельность в воспитании и социализации обучающихся во взаимодействии со всеми субъектами образовательного процесса включает следующие показатели: П.1: степень использования

мотивационно-стимулирующих инструментов, возможностей образовательной организации. П.2: степень учёта интересов и потребностей субъектов образовательного процесса. П.3: степень стимулирования обучающихся к приобретению новых социально-значимых знаний, отношений и действий.

4 критерий (КП-4) – организационно-фасилитирующая деятельность по воспитанию и социализации обучающихся во взаимодействии со всеми субъектами образовательного процесса включает следующие показатели: П.1 – уровень вовлеченности субъектов образовательного процесса в организацию разнонаправленной событийной и социально-значимой деятельности с использованием возможностей волонтерского движения, детских общественных объединений, социального проектирования, а также вовлеченность в систему дополнительного образования и внеурочную деятельность, участие в конкурсах и соревнованиях различных уровней. П.2 – комплексная поддержка и помощь: 1) детям, в том числе, находящимся в трудной жизненной ситуации, детям с ОВЗ, одарённым, 2) а также другим субъектам образовательного процесса (классу, учителям-предметникам, родителям, социальным партнёрам); П.3 – степень поддержки здорового образа жизни, профилактики правонарушений, зависимостей, девиантного и асоциального поведения, травматизма (на уровне личности обучающегося, класса, семьи, социальных партнёров). П.4 – уровень самоуправления и сплочённости субъектов образовательного процесса. П.5 – уровень профориентационной деятельности; П.6 – степень удовлетворённости субъектов образовательного процесса организацией воспитательной деятельности;

5 критерий (КП-5) – коммуникативно-координационная деятельность в воспитании и социализации обучающихся во взаимодействии со всеми субъектами образовательного процесса включает следующие показатели: П.1 – регулярность информирования по различным вопросам всех субъектов образовательного процесса, в том числе по проблеме информационной безопасности; П.2 – степень профилактики форм проявления жестокости, травли, насилия в детском коллективе, при работе с отдельной личностью, семьей, педагогическим коллективом, социальными партнёрами. П.3 – уровень включенности субъектов образовательного процесса в сотрудничество, уровень эффективности коммуникации между ними. П.4 – уровень гуманизации межличностных отношений субъектов образовательного процесса. П.5 – использование ИКТ при организации сотрудничества между всеми субъектами образовательного процесса. П. 6 - степень использования возможностей и ресурсов класса, родителей, педагогического коллектива, социальных партнёров для создания благоприятного психологического климата (эмоциональный комфорт, взаимопонимание и поддержка, отсутствие конфликтных ситуаций, проявлений жестокости, насилия).

6 критерий (КП-6) – контрольно-коррекционная деятельность по воспитанию и социализации обучающихся во взаимодействии со всеми субъектами образовательного процесса включает следующие показатели: П. 1: степень содействия повышению дисциплинированности, контроль посещаемости; П. 2: степень содействия повышению академической успеваемости и результативности. П. 3 – уровень единства требований всех субъектов образовательного процесса. П. 4 – уровень контроля за соблюдением ЗОЖ, техники безопасности. П. 5 - уровень контроля и коррекции правонарушений, обучающихся класса группы-риска. П. 6 – коррекция поведения обучающихся и развития класса в целом.

7 критерий (КП-7) – документационная и методическая деятельность, обеспечивающая процесс воспитания и социализации обучающихся включает следующие

показатели: П.1 – полнота и правильность оформления документации. П.2 – глубина, проработанность содержания документов. П.3 – методическая разработанность воспитательной системы класса и обеспечивающего её полного комплекта документов.

3) Результативный аспект оценки эффективности определить эффективность работы классного руководителя невозможно без изучения результатов его деятельности. Он предусматривает изучение прямого результата, продукта деятельности классного руководителя, являющегося воплощением цели воспитания. Таким образом, результативный аспект эффективности позволяет установить целевую эффективность деятельности классного руководителя, отражающую степень достижения им воспитательной цели.

Одним из таких итоговых результатов являются приобретённые обучающимися и являющиеся основой его воспитанности знания о системе ценностей, позитивное отношение к данным ценностям, опыт деятельности, а также разработанная классным руководителем воспитательная система класса. Критерии данного аспекта представлены в таблице 2.

Сопряжённость аспектов эффективности деятельности классного руководителя образуют критериальную матрицу, обеспечивающую критериальную базу оценки (см. табл. 2).

Таблица 2

Критериальная матрица оценки эффективности деятельности классного
руководителя

ВНУТРЕННЯЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ		ВНЕШНЯЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ	
<i>Личностный аспект (эффективность использования внутренних ресурсов)</i>		<i>Процессуальный аспект (эффективность текущей деятельности)</i>	<i>Результативный аспект (эффективность достижения целей по воспитанию и социализации личности)</i>
Критерии			
1 критерий (КЛ-1) диагностическую компетенция	1 критерий (КП-1) - аналитико-диагностическая деятельность в процессе воспитания и социализации личности обучающегося во взаимодействии со всеми субъектами образовательного процесса.	1 критерий (КР-1) уровень индивидуализации и персонификации	
2 критерий (КЛ-2) - компетенция в области целеполагания, планирования и проектирования воспитательной деятельности	2 критерий (КП-2) – планировочно-проектировочная деятельность в процессе воспитания и социализации обучающихся во взаимодействии со всеми субъектами образовательного процесса	2 критерий (КР-2) – уровень сформированности умений целеполагания, планирования и проектирования воспитательного процесса, в т.ч индивидуальных образовательных траекторий	
3 критерий (КЛ-3) компетенция в области мотивировании всех субъектов воспитательного процесса к осуществлению воспитательной деятельности и самовоспитанию	3 критерий (КП-3) – мотивационно-стимулирующая деятельность в воспитании и социализации обучающихся во взаимодействии со всеми субъектами образовательного процесса	3 критерий (КР-3) - уровень мотивации к приобретению социально-значимых знаний, норм, отношений, к участию в организации разнообразных форм воспитательной деятельности	
4 критерий (КЛ-4) компетенция в области организационно-педагогического обеспечения воспитательного процесса	4 критерий (КП-4) - организационно-фасилитирующая деятельность по воспитанию и социализации обучающихся во взаимодействии со всеми субъектами образовательного процесса	4 критерий (КР-4) – уровень сплочённости классного коллектива, уровень развития детско-взрослой общности. 5 критерий (КР-5) - уровень сформированности опыта деятельности у обучающихся на основе системы ценностей гражданина России	

5 критерий (КЛ-5) компетенция в обеспечении коммуникации, в том числе ИКТ в воспитательной деятельности:	5 критерий (КП-5) – коммуникативно-координационная деятельность в воспитании и социализации обучающихся во взаимодействии со всеми субъектами образовательного процесса	6 критерий (КР-6) положительное отношение обучающегося к общекультурным и общенациональным ценностям, ценностно-ориентационное единство в классе, между родителями и педагогами
6 критерий (КЛ-6) – компетенция в области контроля и оценки эффективности воспитательного процесса	6 критерий (КП-6) – контрольно-коррекционная деятельность по воспитанию и социализации обучающихся во взаимодействии со всеми субъектами образовательного процесса	7 критерий (КР-7) – уровень учебных и внеучебных достижений, дисциплинированность класса и отдельных обучающихся
7 критерий (КЛ-7) компетенция в области методического и документационного обеспечения воспитательного процесса	7 критерий (КП-7) – документационная и методическая деятельность, обеспечивающая процесс воспитания и социализации обучающихся	_____

Критерии и показатели обладают универсальностью, гибкостью, однозначностью, простотой. Критерии и показатели оценки классного руководителя обладают стимулирующей функцией, ориентируют его на нормативную рамку, задающую определённый уровень, содержание и ограничения его деятельности. Оценка по представленным критериям и показателям осуществляется по пяти уровням [17]:

- 1 уровень – работа с личностью обучающегося, в том числе с особыми потребностями (одарённые дети, дети с ОВЗ, дети группы-риска)
- 2 уровень – работа с классом по данному критерию и показателю.
- 3 уровень – взаимодействие с педагогическим коллективом
- 4 уровень – взаимодействие с родителями (законными представителями)
- 5 уровень – взаимодействие с социальными партнёрами.

Таблица 3

Пример уровневой оценки эффективности деятельности классного руководителя по личностному и процессуальному аспектам

Критерии	Показатели	Качество работы		Степень взаимодействия		
		Личность обучающегося	Класс	Пед. коллектив	Родители	Соц. партнёры
Критерий (КП-2) – планировочно-проектировочная деятельность в процессе воспитания и социализации, обучающихся во взаимодействии со всеми субъектами образовательного процесса.	- Показатель 1 - Показатель 2					

Указанные уровни оценки по каждому критерию, и соответствующие им показатели, позволяют осуществить комплексную оценку эффективности деятельности классного руководителя всеми субъектами образовательного процесса (воспитанниками, администрацией, родителями, собственной самооценки), выступающих в качестве экспертов.

Далее кратко охарактеризуем роль каждого субъекта образовательного процесса в оценке эффективности деятельности классного руководителя.

Включение обучающихся в оценку эффективности труда классного руководителя характеризуется эффективностью, надёжностью, валидностью, обеспечивает обратную связь в воспитательном процессе, позволяет установить сильные и слабые стороны деятельности классного руководителя, определить связь между результатами обучающихся и их оценочными суждениями, и мнениями о классном руководителе. *Родители*, как субъекты оценки способствуют оценке эффективности деятельности классного руководителя с точки зрения собственных потребностей и образовательных запросов, сформированного в сознании идеального образа классного руководителя. *Привлечение педагогического коллектива* в качестве субъекта оценки обусловлено его ключевой ролью в обеспечении достижения цели и задач воспитания в рамках реализации образовательных программ. Педагоги оценивают деятельность классного руководителя не с позиции личностных отношений и оценочных суждений, а с профессиональной точки зрения. *Администрация образовательной организации* оценивает деятельность классного руководителя с точки зрения качества и сроков выполнения профессиональных обязанностей, эффективности реализации основной образовательной программы и других нормативных документов. *Самооценка собственной деятельности классным руководителем* — позволяет классному руководителю проанализировать собственную деятельность и выстроить дальнейшие пути по личностному и профессиональному самосовершенствованию. Самооценка является стимулом для дальнейшего саморазвития.

Таким образом, результаты оценки эффективности деятельности классного руководителя всеми субъектами образовательного процесса является основой для определения путей его дальнейшего профессионального развития, базой для поощрения лучших практик классного руководства.

Результаты эмпирического исследования

Классным руководителям был предложен опросник с рядом вопросов, сгруппированных по личностному, процессуальному и результативному аспектам, отражающим функционал, компетенции и результаты воспитательной деятельности классных руководителей.

В первом вопросе классным руководителем предлагалось проранжировать по значимости три оценочных блока (личностный, процессуальный и деятельностный). 41% респондентов на первое место поставили результативный блок; на втором месте по значимости – процессуальный блок (39%), третью позицию занял личностный блок (20%). На вопрос о необходимости структурирования в каждом из блоков критериев оценки деятельности по четырём уровням (обучающиеся, класс, педагог, родители) 75% классных руководителей ответили утвердительно, подчеркнув, что это обеспечивает всесторонность и объективность. Анализ ответов на вопрос о субъектах внутренней оценки их деятельности позволил установить, что 39% предпочли бы оценку коллег (классных руководителей, учителей-предметников). Администрацию в качестве экспертов предпочли бы видеть 35 % опрошенных. На объективность оценки родителей в качестве экспертов указали 28% респондентов. Допустить обучающихся в качестве экспертов оценки их деятельности готовы 17% педагогов.

В следующем вопросе классным руководителям предлагалось проранжировать 7 критериев эффективности деятельности классного руководителя, представленные в процессуальном аспекте оценки. В результате наиболее приоритетным в данном аспекте стал критерий (КП-4) «Организационно-фасилитирующая деятельность по воспитанию и социализации обучающихся во взаимодействии со всеми субъектами образовательного процесса». Ему отдали предпочтение 67% респондентов. Вторым по значимости и объективности стал критерий (КП-6) – «Контрольно-коррекционная деятельность по воспитанию и социализации обучающихся во взаимодействии со всеми субъектами образовательного процесса» (71%). Классные руководители-эксперты отметили важность работы классного руководителя по контролю за дисциплиной, посещаемостью и успеваемостью обучающихся. Третье место занял критерий (КП-1) «Аналитико-диагностическая деятельность в процессе воспитания и социализации личности обучающегося во взаимодействии со всеми субъектами образовательного процесса». 58% Респондентом посчитали его достаточно объективным и прозрачным, соответствующим требованиям времени и тенденциям развития образования, позволяющим оценить степень индивидуализации воспитательного процесса. Далее следует критерий (КП-5) – коммуникативно-координационная деятельность в воспитании и социализации обучающихся во взаимодействии со всеми субъектами образовательного процесса. Его отметили 71% респондентов.

На пятом месте 69% классных руководителей отнесли (КП-2) «Планировочно-проектировочная деятельность в процессе воспитания и социализации обучающихся во взаимодействии со всеми субъектами образовательного процесса».

Таблица 4

Результаты оценки критериев по процессуальному и личностному аспектам эффективности деятельности классного руководителя

№ места	ПРОЦЕССУАЛЬНЫЙ КРИТЕРИЙ		ЛИЧНОСТНЫЙ КРИТЕРИЙ	
	Наименование критерия	Значимость и объективность критерия (%)	Наименование критерия	Значимость и объективность критерия (%)
1	КП-4	67%	КЛ-4	75%
2	КП-6	71%	КЛ-5	71%
3	КП-1	58%	КЛ-6	64%
4	КП-5	71%	КЛ-2	63%
5	КП-2	69%	КЛ-3	65%
6	КП-3	72%	КЛ-1	61%
7	КП-7	76%	КЛ-7	57%

В следующем вопросе респондентам предлагалось изучить критерии и соответствующие им показатели личностного аспекта оценки эффективности деятельности классных руководителей.

Было установлено, что более 75% поставили на 1 место критерий (КЛ-4) «Компетентность в области организационно-педагогического обеспечения воспитательного процесса». Вторую позицию (71%) занял критерий (КЛ-5) «Компетентность в обеспечении коммуникации, в том числе ИКТ в воспитательной деятельности». В комментариях они отметили важность владения классным руководителем современными

воспитательными технологиями и методами работы, развитие гуманистических межличностных отношений, конструктивного взаимодействия между всеми субъектами образовательного процесса. На третье место 64% респондентов отнесли критерий (КЛ-6) «Компетентность в области контроля и оценки эффективности воспитательного процесса». На четвёртое место был поставлен критерий (КЛ-2) «Компетентность в области целеполагания, планирования и проектирования воспитательной деятельности». Далее по значимости и объективности следует критерий (КЛ-3) компетентность в мотивировании всех субъектов воспитательного процесса к осуществлению воспитательной деятельности и самовоспитанию. Менее значимы, по мнению классных руководителей, критерии (КЛ-1) диагностическая компетентность и (КЛ-7) «Компетентность в области методического и документационного обеспечения воспитательного процесса». Они набрали наименьший процент голосов. На вопрос о необходимости использования для оценки эффективности деятельности компетентность критерии в области личностно-профессиональных качеств 67% классных руководителей ответили утвердительно.

Оценка критериев результативного блока позволил определить, что ключевое место у респондентов занял критерий (КР-6) «Уровень сплочённости классного коллектива, родителей, педагогического коллектива, уровень развития детско-взрослой общности» и критерий (КР-7) «Уровень сформированности опыта деятельности у обучающихся на основе системы ценностей гражданина России». 72% и 87% соответственно. На второе место по значимости и объективности 67% респондентов отнесли критерии (КР-10) «Уровень развития межличностных отношений между субъектами образовательного процесса» и (КР-11) «Степень благоприятности психологического климата (эмоциональный комфорт взаимопонимание и поддержка, отсутствие конфликтных ситуаций, проявлений жестокости, насилия, буллинга). На третью позиции у 59% классных руководителей (КР-9) ценностно-ориентационное единство в классе положительное отношение обучающегося к общекультурным и общенациональным ценностям. На четвёртом месте расположились критерии (КР-12) «Уровень дисциплинированности» и (КР-5) «Уровень профессионального самоопределения обучающихся». Замыкают пятерку наиболее значимых и объективных критериев, по мнению классных руководителей критерий (КР-1) «Уровень индивидуализации и персонификации» (61%).

На вопрос, с какой регулярностью должна осуществлять оценка деятельности классного руководителя, 68% классных руководителей ответили, что один раз в год.

Проведенная оценка критериев эффективности деятельности классного руководителя позволила установить ключевые, наиболее значимые и объективные, по мнению педагогов критерии. Полученные результаты станут основой для разработки шкалы оценки по каждому из трёх аспектов оценки эффективности деятельности классных руководителей. Вместе с тем учёт мнений классных руководителей позволит сделать процедуру оценки, более мотивирующей на дальнейшее личностное и профессиональное саморазвитие, профессиональный рост.

Обсуждение результатов

Проблема совершенствования работы классного руководителя и оценки эффективности его деятельности является значимой и актуальной на современном этапе развития образования. Разработанная и обоснованная нами критериальная база

оценки эффективности деятельности классного руководителя согласуется с исследованиями следующих авторов: Ф.З. Мустафиной [13], М.П. Нечаева [14], П.В. Степанова [24], М.И. Шиловой [29], раскрывающих в своих трудах различные подходы к определению критериев, показателей, методики оценки эффективности деятельности классного руководителя.

Мы согласны с зарубежными авторами Darling-Hammond L. [34], Katz D. S. [40], Sanches M. F. C., Jacinto M. [42] в вопросах прозрачности, корректности измерений и персонализации оценки, необходимостью разработки эффективной и содержательной критериальной матрицы, ориентирующей педагога на дальнейшее профессиональное развитие, важности учёта лидерской, управленческой позиции классного руководителя в процессе воспитания и социализации, соблюдение этических потребностей при оценке его деятельности.

Вместе с тем теоретический анализ показывает, что не во всех исследованиях происходит чёткое разделение на критерии процесса и результата, а личностные критерии зачастую не выделяются. Выделяемые блоки критериев не полной мере обеспечены целостность оценки, представленные критерии и показатели недостаточно структурированы и сопряжены друг с другом, не представлены «ядра» их функциональной интеграции [38]. В разработанной нами критериальной базе такими «ядрами» функциональной интеграции являются «взаимодействие субъектов образовательных отношений» и инвариантные направления (или уровни) деятельности классного руководителя.

Развивая теоретические положения А.В. Золотарёвой [9], Н.Л. Селивановой [22], Ю.Н. Слепко [23], разработанная нами критериальная база позволяет преодолеть существующую фрагментарность оценки эффективности деятельности классного руководителя, определить как внутреннюю (личностные критерии), так и внешнюю эффективность его деятельности (процессуальные и результативные критерии), оценить эффективность деятельности на разных уровнях взаимодействия (на уровне отдельной личности, на уровне класса, на уровне взаимодействия с педагогическим коллективом, родителями и социальными партнёрами). Такой подход позволяет выявить в каждом из уровней область проблем и профессиональных дефицитов классного руководителя, а затем точно работать с ними, наметить пути профессионального самосовершенствования. Основанная на принципах комплексности, системности, целостности, универсальности, система разработанных нами критериев позволяет её использовать для оценки деятельности классного руководителя всеми субъектами образовательного процесса.

Научная новизна исследования заключается: в разработке критериальной базы оценки эффективности воспитательной деятельности классного руководителя, построении на ее основе критериальной матричной модели оценки эффективности воспитательной деятельности классных руководителей, учитывающей комплекс инвариантной деятельности, содержащий взаимосвязанные личностный процессуальный, результативный аспекты, включающие критерии и показатели, позволяющие оценить деятельность классного руководителя по уровням (обучающиеся, класс, родители, педагоги, социальные партнёры).

Теоретическая значимость выражается в определении критериев эффективности работы классного руководителя в контексте его рефлексивной деятельности и ценностно-смысловой позиции, в выявлении психологических барьеров, возникающих у классных руководителей в процессе оценки их эффективности.

Практическая значимость. Теоретические и практические результаты исследования могут быть использованы в непосредственной практической работе, по комплексной оценке, эффективности деятельности классного руководителя всеми субъектами образовательного процесса; при разработке системы аттестационных требований к работе классного руководителя.

Заключение

В результате исследования была определена критериальная база в формате матрицы критериев оценки эффективности деятельности классного руководителя, теоретико-методологическую основу которой составили личностно-ориентированный, деятельностный, интегральный, критериально-уровневый, акмеологический, компетентностный, комплексный методологические подходы и реализующие их принципы.

Разработанная матрица критериев структурирована по трём аспектам: личностный, процессуальный и результативный. Личностный аспект позволяет оценить внутреннюю эффективность классного руководителя, его потенциал, складывающийся из компетентности в области личностно-профессиональных качеств и компетентности в области управления воспитательной деятельностью. Процессуальный аспект ориентирован на текущую оценку эффективности деятельности в процессе реализации им своих ключевых функций. Результативный компонент позволяет оценить целевую эффективность, конечный продукт деятельности классного руководителя.

Выделенные аспекты оценки взаимосвязаны между собой. Выявлено, что комплексы, содержащихся в них критериев и показателей, комплементарны друг другу. Критерии используются на пяти уровнях 1) личность обучающегося, в том числе с особыми потребностями; 2) класс; 3) педагоги; 4) родители (законные представители); 5) социальные партнёры.

Наличие данных уровней в критериальной матрице позволяет использовать содержащиеся в ней критерии и показатели в процессе комплексной оценки эффективности деятельности классного руководителя всеми субъектами образовательного процесса: воспитанниками, администрацией школы, родителями, педагогами, а также самооценки

Дальнейшие исследования в данном направлении будут связаны с разработкой на основе выделенных критериев методики оценки эффективности деятельности классного руководителя, а также электронной программы, обеспечивающей автоматический результат оценки деятельности классного руководителя.

Благодарности

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина» реализует проект НИР «Оценка эффективности деятельности классного руководителя (в т.ч. разработка критериев эффективности)» (730000Ф.99.1.БВ10АА00006) за счет средств федерального бюджета в рамках выполнения государственного задания № 073-00081-21-02 от 14.07.2021 г.

ЛИТЕРАТУРА

1. Авалуева Н.Б. Критериальный подход к оценке эффективности воспитательной деятельности педагога: дис. ... канд. пед. наук. Санкт-Петербург. 2003. 22 с.
2. Алиева Л.В., Григорьев Д.В. и др. Оценка качества воспитания в образовательных учреждениях города Москвы. Методическое пособие. М., 2010. С. 38-39.
3. Антонова О.Н. Критерии оценки эффективности воспитательной деятельности классного руководителя // Вестник Тамбовского университета. Серия: гуманитарные науки. 2013. Выпуск 11 (127). С. 172-176.
4. Байбородова Л.В., Паладьев С.Л., Степанов Е.Н. Изучение эффективности воспитательной системы школы: Учебно-методическое пособие. Псков: ПОИПКРО, 1994. 94 с.
5. Бодоньи М.А. Проблема надёжности оценочных суждений учителя в формирующем оценивании // Вестник Мининского университета. 2020. Том 8, № 4. DOI: 10.26795/2307-1281-2020-8-4-5
6. Бондаревская Е.В. Смыслы и стратегии личностно-ориентированного воспитания // Педагогика. 2011. № 1. С. 17-24.
7. Винокурова Н.Ф., Ложилова А.А. Ландшафтное воспитание школьников: теория и образовательная практика. 2020. № 2. С. 52-58.
8. Воробьева М.А. Оценка деятельности педагогов в образовательной организации // Управление и экономика образования. 2017. № 7. С. 45-50.
9. Золотарёва А.В. Самооценка деятельности учреждения дополнительного образования // Нижегородское образование. 2012. № 4. С. 669-72.
10. Илалтдинова Е.Ю., Кисова В.В., Семенов А.В. Опросник готовности к классному руководству будущих педагогов // Перспективы науки и образования. 2021. № 1 (49). С. 127-140. DOI: 10.32744/pse.2021.1.9
11. Кузьмина Н.В. Критерии оценки педагогических систем и деятельности педагогов и учащихся // Народное образование. 2014. № 6. С. 58-63.
12. Михайлова Д.И. К вопросу о критериях оценки эффективности воспитательной деятельности классного руководителя // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 2.
13. Мустафина Ф.З. Диагностика профессиональной компетентности как условие оптимизации деятельности классного воспитателя: дис. ... канд. пед. наук. Казань, 2002. С. 54-55
14. Нечаев М.П. Оценка качества воспитания в условиях реализации ФГОС. Методическое пособие. М.: УЦ «Перспектива», 2014. 126 с.
15. Николина В.В. Ценностно-целевые ориентиры воспитания патриотизма в контексте социокультурных трансформаций российского общества // Нижегородское образование. 2021. № 2. С. 12-24.
16. О разработке программы воспитания. Методические рекомендации Российской академии образования от 02.06.2020 № 6/н. М. 2020. URL: glavbukh.ru (дата обращения: 21.06.2021).
17. Письмо Министерства просвещения РФ от 12 мая 2020 г. N ВБ-1011/08 "О методических рекомендациях". Методические рекомендации органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях. URL: garant.ru (дата обращения: 14.06.2021)
18. Послание Президента Российской Федерации Федеральному собранию РФ от 15 января 2020 г. URL: consultant.ru (дата обращения: 10.06.2021).
19. Приказ Минтруда России от 10.01.2017 N 10н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области воспитания" (Зарегистрировано в Минюсте России 26.01.2017 N 45406). URL: garant.ru (дата обращения: 10.06.2021).
20. Примерная программа воспитания. М. ФУРО, 2020.
21. Профессионализм современного педагога: методика оценки уровня квалификации педагогических работников / под науч. ред. В.Д. Шадрикова. М.: Логос, 2011. 168 с.
22. Селиванова Н.Л. Воспитание в современном обществе: взгляд на проблему // Отечественная и зарубежная педагогика. 2016. № 1 (28).
23. Слепко Ю.Н. Оценка эффективности деятельности учителя различными участниками педагогического процесса: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Ярославль. 2006.
24. Степанов П.В. Воспитательная деятельность педагога: алгоритм и пошаговые рекомендации: методическое пособие. М.: ООО «Русское слово». 2019. 136 с.
25. Темнятина О.В., Токменинова Д.В. Современные подходы к оценке эффективности работы учителей Обзор зарубежных публикаций // Вопросы образования – Educational Studies Moscow. 2018. № 3. С. 180-195.
26. Фролова С.В. Профессиональное воспитание будущего учителя: дискуссия о концептуальных положениях // Вестник Мининского университета. 2021. Том 9, № 2. DOI: 10.26795/2307-1281-2021-9-2-4 (дата обращения 5.07.2021).
27. Чиксентмихайи М. Эволюция личности: пер. с англ. 5 изд.: Альпина нон-фикшн, 2019. 420 с.

28. Шевченко П.В. Классный руководитель в современной московской школе // Социологические исследования. 2019. № 6 С. 133-139 [Электронный ресурс]. URL: <http://ras.jes.su/socis/s013216250005489-0-1> (дата обращения: 16.08.2021). DOI: 10.31857/S013216250005489-0
29. Шилова М.И. Учителю о воспитании школьников. М.: Педагогика. 2000. 142 с.
30. Щуркова Н.Е., Мухин М.И. Воспитание – XXI век. Методика искусство. Волгоград: Учитель, 2020. 177 с.
31. Ямбург Е.А. Контуры культурно-исторической педагогики // Педагогика. 2001. № 1. С. 3-10.
32. A Composite Estimator of Effective Teaching / K. Mihaly, D.F. McCaffrey, D.O. Staiger, J.R. Lockwood. Seattle, WA: Bill & Melinda Gates Foundation RAND Corporation. 2013. 51 p.
33. Chen W., Mason S., Staniszewski C., Upton A., Valley M. Assessing the Quality of Teachers' Teaching Practices // Educational Assessment, Evaluation and Accountability, 2012, vol. 24, no. 1, pp. 25–41.
34. Ching-Leung-Lung Roles and Functions of the Class Teacher June 2013. In book: School Guidance and Counselling (pp.155-174). DOI: 10.5790/hongkong/9789888083411.003.0008
35. Darling-Hammond L. Evaluating Teacher Effectiveness: How Teacher Performance Assessments Can Measure and Improve Teaching. Linda Darling Hammond. Washington, DC: Center for American Progress, 2010. 36 p. 10.
36. Darling-Hammond L. Evaluating Teacher Evaluation // Phi Delta Kappan, 2012, vol. 93, no. 6, pp. 8-16.
37. Darling-Hammond L., Amrein-Beardsley A., Haertel E., Rothstein J. Evaluating Teacher Evaluation. Phi Delta Kappa. 2012. vol. 93, no 6, pp. 8–15.
38. Demidova N.N., Vinokurova N.F., Loshchilova A.A., Zulkharnaeva A.V., Matveeva A.V. The development of environmental management culture in high school students in non-formal education with a cultural and ecological focus // Apuntes Universitarios, 2021, vol. 11, issue 1, pp. 232-251. DOI: 10.17162/au.v11i1.569
39. Hallinger P., Heck R. H., Murphy J. Teacher Evaluation and School Improvement: An Analysis of the Evidence // Educational Assessment, Evaluation and Accountability, 2014, vol. 26, no 1, pp. 5–28.
40. Katz D. S. Growth Models and Teacher Evaluation: What Teachers Need to Know and Do // Kappa Delta Pi Record, 2016, vol. 52, no 1, pp.11–16. DOI: 10.1080/00228958.2016.1123039
41. Ritter G. W., Barnett J. H. Learning on the Job: Teacher Evaluation Can Foster Real Growth // Peabody Journal of Education, 2016, vol. 92, no. 1, pp. 48–52.
42. Sanches M. F. C., Jacinto M. Teacher Evaluation Policies: Logics of Action and Complex Adaptation to School Contexts // Procedia—Social and Behavioral Sciences, 2014, vol. 116, pp. 1201–1210.
43. Su Y., Feng L., Hsu C. Accountability or Authenticity? The Alignment of Professional Development and Teacher Evaluation // Teachers and Teaching, 2017, vol. 23, no. 6, pp. 717–728. DOI: 10.1080/13540602.2016.1255189
44. Tucker P. D., Stronge J. H. Linking Teacher Evaluation and Student Learning. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development. 2005.
45. Vasilachi O. Rusnac T. The class-teacher in the educational process // Univers pedagogic, 2021, no. 2 (70). DOI: 10.52387/1811-5470.2021.2.10
46. The ILO/UNESCO Recommendation concerning the Status of Teachers (1966) and The UNESCO Recommendation concerning the Status of Higher-education Teaching Personnel (1997) with a user's guide; 2008

REFERENCES

1. Avalueva N.B. The Criterial Approach to Evaluating the Effectiveness of Teacher's Educational Activity: PhD. Ped. Sci., St. Petersburg. 2003. 22 p. (in Russ.)
2. Alieva L.V., Grigoryev D.V. et al. Evaluation of the quality of education in educational institutions of Moscow. Methodological Handbook. Moscow, 2010, pp. 38-39. (in Russ.)
3. Antonova O. N. Criteria for assessing the effectiveness of educational activities of the classroom instructor. *Bulletin of Tambov University. Series: Humanities*, 2013, issue 11 (127), pp. 172-176. (in Russ.)
4. Bayborodova LV, Paladyev SL, Stepanov E.N. The study of the effectiveness of the educational system of the school: Training and methodological handbook. Pskov, POIPKRO Publ., 1994. 94 p. (in Russ.)
5. Bodonyi M.A. Problem of reliability of teachers' evaluative judgments in formative assessment. *Bulletin of Minin University*, 2020, vol. 8, no. 4. DOI: 10.26795/2307-1281-2020-8-4-5 (in Russ.)
6. Bondarevskaya E.V. Meanings and strategies of personality-centered education. *Pedagogy*, 2011, no. 1, pp. 17-24. (in Russ.)
7. Vinokurova N.F., Loschilova A.A. Landscape education of schoolchildren: theory and educational practice, 2020, no. 2, pp. 52-58. (in Russ.)
8. Vorobyeva M.A. Evaluation of the activity of teachers in the educational organization. *Management and Economics of Education*, 2017, no. 7, pp. 45-50. (in Russ.)
9. Zolotareva A.V. Self-evaluation of additional education institution activity. *Nizhegorodskoe Obrazovanie*, 2012, no. 4, pp. 669-72. (in Russ.)
10. Ilaltdinova E.Y., Kisova V.V., Semenov A.V. Questionnaire of readiness for classroom management of future teachers. *Perspectives of science and education*, 2021, no. 1 (49), pp. 127-140. DOI: 10.32744/pse.2021.1.9 (in Russ.)
11. Kuzmina N.V. Criteria for evaluation of pedagogical systems and activities of teachers and students. *Narodnoe*

Obrazovanie, 2014, no. 6, pp. 58-63. (in Russ.)

12. Mikhailova D. I. To the question of the criteria for assessing the effectiveness of educational activities of the class teacher. *Modern problems of science and education*, 2014, no. 2. (in Russ.)
13. Mustafina F.Z. Diagnosis of professional competence as a condition for optimizing the activities of a class teacher: Diss. PhD Ped. Sci., Kazan, 2002, pp. 54-55 (in Russ.)
14. Nechaev M.P. Evaluation of the quality of education in the conditions of the realization of FGOS. Methodological handbook. Moscow, UC "Perspektiva" Publ., 2014. 126 c. (in Russ.)
15. Nikolina V.V. Value-target orientations of upbringing patriotism in the context of socio-cultural transformations of Russian society. *Nizhegorodskoe Obrazovanie*, 2021, no. 2, pp. 12-24. (in Russ.)
16. On the development of the upbringing program. Methodical recommendations of the Russian Academy of Education from 02.06.2020 № b/n. Moscow, .2020. Available at: glavbukh.ru (accessed 21 June 2021). (in Russ.)
17. Letter of the Ministry of Education of the Russian Federation from May 12, 2020 N VB-1011/08 "On methodological recommendations". Methodological Recommendations for Bodies of Executive Power of Subjects of the Russian Federation, Carrying out State Administration in the Sphere of Education, on Organization of Work of Teachers, Carrying out Class Guidance in General Education Institutions. Available at: garant.ru (accessed 14 June 2021) (in Russ.)
18. Message of the President of the Russian Federation to the Federal Assembly of the Russian Federation of January 15, 2020. Available at: consultant.ru (accessed 16 June 2021). (in Russ.)
19. Order of the Ministry of Labor of Russia from 10.01.2017 N 10n "On approval of the professional standard "Specialist in the field of education" (Registered with the Ministry of Justice of Russia 26.01.2017 N 45406). Available at: garant.ru (accessed 10 June 2021). (in Russ.)
20. Rimeryna program of upbringing. Moscow, FURO Publ., 2020. (in Russ.)
21. Professionalism of the modern teacher: a methodology for evaluating the qualifications of teachers / ed. by V. D. Shadrnikov. Moscow, Logos Publ., 2011. 168 c. (in Russ.)
22. Selivanova N.L. Education in modern society: a view on the problem. *National and foreign pedagogy*, 2016, no. 1 (28). (in Russ.)
23. Slepko Y. N. Assessment of the effectiveness of the teacher by various participants in the pedagogical process: PhD Psychol. Sci., Yaroslavl, 2006. (in Russ.)
24. Stepanov P. V. Educational activity of a teacher: an algorithm and step-by-step recommendations: a manual. Moscow, LLC "Russkoe slovo", 2019. 136 p. (in Russ.)
25. Temnyatkina O. V., Tokmeninova D. V. Modern approaches to assessing the effectiveness of teachers Review of foreign publications. *Education Issues – Educational Studies* Moscow, 2018, no. 3, pp. 180-195. (in Russ.)
26. Frolova S.V. Professional education of the future teacher: a discussion of the conceptual provisions. *Vestnik Mininsky University*, 2021, vol. 9, no. 2. DOI: 10.26795/2307-1281-2021-9-2-4 (accessed 5 July 2021). (in Russ.)
27. Chiksentmihaii M. The evolution of personality: transl. from Engl. 5 ed.: Alpina non-fiction, 2019. 420 p. (in Russ.)
28. Shevchenko P.V. The classroom teacher in the modern Moscow school. *Sociological Studies*, 2019, no. 6, pp. 133-139. DOI: 10.31857/S013216250005489-0 (in Russ.)
29. Shilova M.I. To the teacher about the education of schoolchildren. Moscow, Pedagogika Publ., 2000. 142 p. (in Russ.)
30. Shchurkova N.E., Mukhin M.I. Education - XXI century. Methodology of Art. Volgograd, Teacher Publ., 2020. 177 p.
31. Yamburg E.A. Contours of cultural-historical pedagogy. *Pedagogy*, 2001, no. 1, pp. 3-10. (in Russ.)
32. A Composite Estimator of Effective Teaching / K. Mihaly, D.F. McCaffrey, D.O. Staiger, J.R. Lockwood. Seattle, WA: Bill & Melinda Gates Foundation RAND Corporation. 2013. 51 p.
33. Chen W., Mason S., Staniszewski C., Upton A., Valley M. Assessing the Quality of Teachers' Teaching Practices. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*, 2012, vol. 24, no. 1, pp. 25-41.
34. Ching-Leung-Lung Roles and Functions of the Class Teacher June 2013. In book: *School Guidance and Counselling* (pp.155-174). DOI: 10.5790/hongkong/9789888083411.003.0008
35. Darling-Hammond L. Evaluating Teacher Effectiveness: How Teacher Performance Assessments Can Measure and Improve Teaching. Linda Darling Hammond. Washington, DC: Center for American Progress, 2010. 36 p. 10.
36. Darling-Hammond L. Evaluating Teacher Evaluation. *Phi Delta Kappa*, 2012, vol. 93, no. 6, pp. 8-16.
37. Darling-Hammond L., Amrein-Beardsley A., Haertel E., Rothstein J. Evaluating Teacher Evaluation. *Phi Delta Kappa*, 2012, vol. 93, no. 6, pp. 8-15.
38. Demidova N.N., Vinokurova N.F., Loshchilova A.A., Zulkharnaeva A.V., Matveeva A.V. The development of environmental management culture in high school students in non-formal education with a cultural and ecological focus. *Apuntes Universitarios*, 2021, vol. 11, issue 1, pp. 232-251. DOI: 10.17162/au.v11i1.569
39. Hallinger P., Heck R. H., Murphy J. Teacher Evaluation and School Improvement: An Analysis of the Evidence. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*, 2014, vol. 26, no. 1, pp. 5-28.
40. Katz D. S. Growth Models and Teacher Evaluation: What Teachers Need to Know and Do. *Kappa Delta Pi Record*, 2016, vol. 52, no. 1, pp.11-16. DOI: 10.1080/00228958.2016.1123039
41. Ritter G. W., Barnett J. H. Learning on the Job: Teacher Evaluation Can Foster Real Growth. *Peabody Journal of Education*, 2016, vol. 92, no. 1, pp. 48-52.
42. Sanches M. F. C., Jacinto M. Teacher Evaluation Policies: Logics of Action and Complex Adaptation to School

Contexts. *Procedia—Social and Behavioral Sciences*, 2014, vol. 116, pp. 1201–1210.

43. Su Y., Feng L., Hsu C. Accountability or Authenticity? The Alignment of Professional Development and Teacher Evaluation. *Teachers and Teaching*, 2017, vol. 23, no. 6, pp. 717–728. DOI: 10.1080/13540602.2016.1255189
44. Tucker P. D., Stronge J. H. Linking Teacher Evaluation and Student Learning. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development. 2005.
45. Vasilachi O., Rusnac T. The class-teacher in the educational process. *Univers pedagogic*, 2021, no. 2 (70). DOI: 10.52387/1811-5470.2021.2.10
46. The ILO/UNESCO Recommendation concerning the Status of Teachers (1966) and The UNESCO Recommendation concerning the Status of Higher-education Teaching Personnel (1997) with a user's guide; 2008

Информация о авторах

Николина Вера Викторовна

(Россия, г. Нижний Новгород)

Профессор, доктор педагогических наук, профессор кафедры общей и социальной педагогики Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина
E-mail: vnikolina@yandex.ru
ORCID ID: 0000-0002-3744-1446
Scopus Author ID: 57204900321
ResearcherID: AAY-1623-2020

Лощилова Анна Александровна

(Россия, г. Нижний Новгород)

Кандидат педагогических наук, доцент кафедры общей и социальной педагогики Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина
E-mail: annet_787@mail.ru
ORCID ID: 0000-0002-6296-5516
Scopus Author ID: 57204900034
ResearcherID: I-5429-2018

Аксёнов Сергей Иванович

(Россия, г. Нижний Новгород)

Доцент, кандидат педагогических наук, зав. кафедрой общей и социальной педагогики Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина
E-mail: aksen_82@mail.ru
ORCID ID: 0000-0002-6983-077X
Scopus Author ID: 56900926900
ResearcherID: K-1975-2017

Арифулина Рамиля Умяровна

(Россия, г. Нижний Новгород)

Доцент, кандидат педагогических наук, доцент кафедры общей и социальной педагогики Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина
E-mail: ramila77@mail.ru
0000-0002-8127-2141
Scopus Author ID: 56901436800
ResearcherID: J-2134-2017

Катушенко Ольга Александровна

(Россия, г. Нижний Новгород)

Аспирант кафедры общей и социальной педагогики, преподаватель кафедры общей и социальной педагогики Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина
E-mail: olga.katushenko@yandex.ru
Scopus Author ID: 57222570427

Information about the authors

Vera V. Nikolina

(Russia, Nizhny Novgorod)

Professor, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor of the Department of General and Social Pedagogy Kozma Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University
E-mail: vnikolina@yandex.ru
ORCID ID: 0000-0002-3744-1446
Scopus Author ID: 57204900321
ResearcherID: AAY-1623-2020

Anna A. Loschilova

(Russia, Nizhny Novgorod)

PhD in Pedagogical Sciences, Associate Professor of General and Social Pedagogy Department Kozma Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University
E-mail: annet_787@mail.ru
ORCID ID: 0000-0002-6296-5516
Scopus Author ID: 57204900034
ResearcherID: I-5429-2018

Sergey I. Aksenov

(Russia, Nizhny Novgorod)

Associate Professor, PhD In Pedagogical Sciences, Head of General and Social Pedagogy Department Kozma Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University
E-mail: aksen_82@mail.ru
ORCID ID: 0000-0002-6983-077X
Scopus Author ID: 56900926900
ResearcherID: K-1975-2017

Ramilya U. Arifulina

(Russia, Nizhny Novgorod)

Associate Professor, PhD in Pedagogical Sciences, Associate Professor of General and Social Pedagogy Department Kozma Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University
E-mail: ramila77@mail.ru
0000-0002-8127-2141
Scopus Author ID: 56901436800
ResearcherID: J-2134-2017

Olga A. Katushenko

(Russia, Nizhny Novgorod)

Postgraduate student of the Department of General and Social Pedagogy, Lecturer of the Department of General and Social Pedagogy Kozma Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University
E-mail: olga.katushenko@yandex.ru
Scopus Author ID: 57222570427