

DOI 10.31483/r-104963

*Николина Вера Викторовна*

*Лощилова Анна Александровна*

## **ПЕРСОНАЛИЗАЦИЯ В ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ**

*Аннотация:* на основе теоретического анализа в главе раскрыты сущность и специфика персонализации, её возможности в оценке эффективности деятельности классного руководителя, ключевые методологические подходы и теоретические положения, представлены и обоснованы понятие и типология персональных траекторий профессионально-личностного развития классного руководителя, методика оценки эффективности деятельности классного руководителя как способа выявления профессиональных дефицитов, возможностей и ресурсов для дальнейшего профессионального развития.

*Ключевые слова:* персонализация, оценка эффективности деятельности, классный руководитель, персональная траектория личностно-профессионального развития, индивидуальная траектория развития, методика оценки эффективности деятельности.

*Abstract:* on the basis of theoretical analysis, the essence and specifics of personalization, its capabilities in evaluating the effectiveness of the class teacher, key methodological approaches and theoretical provisions are revealed, the concept and typology of personal trajectories of the professional and personal development of the class teacher are presented and substantiated, the methodology for evaluating the effectiveness of the class teacher as a way to identify professional deficits, opportunities and resources for further professional development.

*Keywords:* personalization, performance evaluation, class teacher, personal trajectory of personal and professional development, individual development trajectory, performance evaluation methodology.

Статья подготовлена при поддержке Министерства просвещения, 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. (реализуемый ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина»).*

В условиях глобальных вызовов современного многозадачного, неопределенного, нелинейного мира, цифровой трансформации всех сфер общества происходит становление новой парадигмы – персонализированное образование. Во многом это обуславливается персонализацией как важнейшим трендом, интеграцией в образовательный процесс сквозных цифровых технологий, утверждением цифровой экономики, неопределенностью социально-профессионального будущего (Э.Ф. Зеер [4, 11], Е.И. Казакова [5]). Персонализация требует новых подходов к проектированию всех компонентов учебно-воспитательного процесса, в том числе, оценки эффективности педагогической деятельности. В эпоху стремительных изменений оценка является инструментом профессионального развития педагога, стимулирования и повышения эффективности, осуществляемой им деятельности.

Усиление внимания государства и общества к воспитательной функции классного руководителя актуализирует необходимость оценки эффективности его воспитательной деятельности. Данная процедура позволяет установить результативность воспитательного процесса, степень достижения целей и задач воспитания, определить дальнейшие пути профессионального развития.

Классный руководитель, являясь центральным звеном воспитательного процесса, осуществляет взаимодействие со всеми его субъектами: обучающимися, родителями, учителями-предметниками, социальными партнёрами, администрацией и др. Находясь ближе всего к детям, классный руководитель включает воспитанников в ценностно-смысловое взаимодействие, освоение общечеловеческих и национальных ценностей, тем самым создавая основу для воспитания гражданина и патриота России. Вместе с тем многозадачность его деятельности, разнообразие условий, существующих в образовательных организациях, обуславливают сложность оценки.

*Состояние проблемы исследования*

Анализируя первый аспект рассматриваемой проблемы, были изучены философские, психологические и педагогические труды в области оценки эффективности деятельности. В философских исследованиях (В. Брожек, Г.П. Выжлецов, Б.П. Тугаринов, М.С. Каган) указывается, что оценка углубляет самосознание, стимулирует деятельность субъекта, способствует принятию адекватных решений. С общепсихологических позиций проблема оценивания рассматривается в трудах В.В. Чебышевой, Н.Ф. Талызиной. По мнению С.Л. Рубинштейна, оценка имеет фундаментальное значение, являясь не только знанием, но и ценностным отношением.

В педагогических исследованиях (Л.В. Алиевой, Д.В. Григорьева, О.Н. Антоновой, П.В. Степанова, Н.Б. Авалуевой, Л.В. Байбородовой, Б.П. Битинаса, Н.И. Монахова, Н.Л. Селивановой и др.) оценка эффективности воспитательной деятельности педагога относится к числу наиболее важных и сложных проблем в педагогической теории и практике.

В соответствии с указанными положениями оценка эффективности воспитательной деятельности классного руководителя определяется соотношением качества, организуемого классным руководителем воспитательного процесса, и достигнутых результатов, динамики личностного развития. Оценивая воспитательный результат, следует учитывать проявление социокультурных эффектов: прямого и отсроченного.

Второй аспект изучаемой проблемы связан с анализом возможностей персонализации в оценке эффективности воспитательной деятельности классного руководителя.

Вопросы персонализации и индивидуализации в процессе обучения раскрыты в трудах К.А. Абульхановой, А.Г. Асмолова, О.С. Гребенюка, Т.Б. Гребенюк, В.В. Грачева, Е.И. Казаковой, А.А. Кирсанова, М.В. Кларина, А.Н. Леонтьева, Д.А. Леонтьева, А.В. Петровского, А.П. Тряпицыной и др.). Персонализация упоминается в исследованиях в качестве процесса, способа, принципа, сценария. В разработанной А.В. Петровским концепции персонализации, выделяется три

основных процесса: адаптация, индивидуализация, интеграция, представляющих интерес для нашего исследования [12].

К основным характеристикам персонализации, как отмечает Н.В. Савина, можно отнести свободу выбора, возможность управлять своей деятельностью, проявлять свою индивидуальность, воздействовать на других, разрабатывать индивидуальный образовательный трек [18]. Таким образом, принцип персонализации предполагает свободу выбора, удовлетворение различных потребностей, интересов, «настройку» под особенности и потребности конкретной личности.

В.В. Грачев выделяет пять методологических подходов к реализации персонализации образования: личностный, культурологический, аксиологический, синергетический и герменевтический подходы, определяющие содержание персонализации образования и выражающие персонализацию как определенную потребность индивида, его стремление к саморазвитию [2].

Персонализация в отличие от дифференциации и индивидуализации подразумевает ориентацию на внутреннюю активность личности, создание условий для максимального раскрытия её потенциала, конкурентное персональное развитие траектории личностного развития.

В трудах Э.Ф. Зеера, В.С. Третьяковой, персонализированная траектория обучения обеспечивает навигацию профессионально-личностного развития, создает предпосылки для самоорганизации, саморегуляции и самореализации. Все большая вариативность современного образования предоставляет личности многообразие возможностей выбора траекторий развития. Основным атрибутом персонализации является субъектность личности, что требует построения индивидуальной (персонализированной) траектории [11].

В исследованиях М.А. Кунаш под траекторией понимается «след», планом реализации которого является индивидуальный образовательный маршрут [7].

Рассматривая особенности управления проектируемой траекторией персонального развития, Л.В. Львов отмечает, что «персональный образовательный маршрут – заранее определенная последовательность элементов деятельности

обучающегося для реализации достижения целей, а персональная образовательная траектория – ее фактическая последовательность, характеризующаяся уровнем достижения целей и реализации личностного потенциала в процессе образования» [9, с. 121].

По утверждению И.Ф. Бережной, индивидуальная траектория профессионального развития раскрывается в качестве персональной стратегии, обеспечивающей развитие профессиональных и уникальных качеств личности, компетенций. Она выстраивается на основе профессиональных целей, ценностей, норм, создания условий для реализации ее потенциала» [1].

С.В. Фролова и С.И. Аксенов считают индивидуальную траекторию профессионального развития классного руководителя персонализированным треком профессионального развития учителя, «вбирающим эмоционально-волевой, когнитивный, ценностно-ориентационный и поведенческий компоненты и основанным на индивидуальных профессиональных потребностях, задачах, склонностях и интересах» [21].

Как показывает анализ образовательной практики, организованный в рамках проводимого нами исследования, 39% классных руководителей положительно отнеслись к возможности самостоятельного конструирования траектории оценки собственной деятельности с учетом потребностей и запросов образовательной организации; 21,8% – скорее да, чем нет; 15,1% – затруднились ответить.

Вместе с тем в педагогической теории и практике недостаточно полно раскрыты теоретико-методологические и методические основы разработки траекторий оценки эффективности воспитательной деятельности классного руководителя, обеспечивающие персонализацию в системе комплексной оценки эффективности его деятельности.

В данной связи *целью* исследования является разработка и обоснование теоретических и практических основ персонализации оценки эффективности деятельности классного руководителя.

*Теоретико-методологические основы исследования*

На основе анализа научной литературы установлено, что персонализация оценки эффективности деятельности классного руководителя представляет собой интегральный конструкт, предполагающий перевод классного руководителя в субъект проектирования траектории оценки собственной профессиональной деятельности, демонстрирующий реальный уровень эффективности воспитательной деятельности, и траектории профессионально-личностного развития, определяющей возможные пути и ориентиры его будущего развития.

Теоретико-методологическими основаниями проектирования персонализированной оценки эффективной воспитательной деятельности классного руководителя выступают

- концепция персонализации (В.А. Петровский);
- гуманитарно-антропологическая парадигма (В.И. Слободчиков, Е.И. Исаев);
- положения о феномене деятельности (М.С. Каган, А.Н. Леонтьев, А.В. Петровский);
- положения о теории личности и деятельности (Л.С. Выготский, В.В. Давыдов, А.Н. Леонтьев и др.);
- положения о специфике и различных аспектах процесса воспитания (Л.В. Байбородова, О.С. Газман, В.А. Караковский, Л.И. Маленкова, Н.И. Монахов, Л.И. Новикова, Н.Л. Селиванова, Е.Н. Степанов, Е.В. Титова, М.И. Шилова, Н.Е. Щуркова и пр.);
- об эффективности деятельности (Л.Ф. Колесников, В.П. Симонов и др.);
- об особенностях педагогической оценки и диагностики (Н.В. Бордовская, И.А. Зимняя, В.А. Кальней, С.Е. Шишов);
- работы по анализу педагогической деятельности и педагогического мастерства и проблемам оценки качества профессиональной деятельности педагогических работников (М.С. Гвоздева, А.И. Субетто);
- современные теоретические положения по проблеме оценки эффективности педагогической деятельности (Н.Б. Авалуева, О.Н. Антонова, Д.В. Григорьев, Н.Ф. Нечаев, Н.Л. Селиванова, В.Д. Шадриков).

Нормативно-правовые основы, определяющие стратегические направления персонализированной оценки эффективности деятельности классного руководителя:

– Указ Президента РФ от 9 ноября 2022 г. №809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» [20];

– Письмо Министерства просвещения РФ от 12 мая 2020 г. №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 [14];

– Приказ Минтруда России от 10.01.2017 №10н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области воспитания» (Зарегистрировано в Минюсте России 26.01.2017 N 45406) [16];

– Примерная рабочая программа воспитания для общеобразовательных организаций. М., 2022 [17].

Методологическую базу исследования составили следующие подходы:

*субъектно-деятельностный, информационный, акмеологический, комплексный, личностно-ориентированный, компетентностный, интегративный, персонализированный.*

*Субъектно-деятельностный подход* в контексте персонализации оценки предполагает индивидуализацию и дифференциацию. Классный руководитель обладает возможностью выбора субъектов оценки (родители, обучающиеся и др.), блоков оценки (личностный, результативный или процессуальный блоки), выбор направлений деятельности, подлежащих оценке (личностно-ориентированная деятельность по воспитанию и социализации личности обучающегося, работа с родителями, классом, учителями-предметниками и пр.). Вместе с тем данный подход акцентирует внимание на личности классного руководителя, его

потребностях в саморазвитии и самореализации в профессиональной сфере. Создает условия для определения классным руководителем вектора своего дальнейшего профессионального образовательного будущего в соответствии с учетом собственных запросов и потребностей.

*Акмеологический подход* (Г.М. Деркач, В.Н. Максимова) ориентирует на создание условий для достижения классным руководителем высокого уровня эффективности профессиональной деятельности, её самосовершенствование, достижение вершин в личностно-профессиональном развитии. Разработку профессиограммы классного руководителя, критериальной базы, создающей предпосылки для выявления профессиональных дефицитов.

*Комплексный подход* предполагает привлечение к оценке ключевых субъектов образовательного процесса (родителей, обучающихся, педагогов-предметников, администрации и самого классного руководителя).

*Личностно-ориентированный подход* (В.В. Сериков, И.С. Якиманская) предусматривает сотрудничество, соблюдение этических норм в процессе взаимодействия экспертов и оцениваемого классного руководителя. Развивающий характер оценки, учет запросов и потребностей классного руководителя, создание условий для саморазвития и самореализации.

*Компетентностный подход* (А.В. Хуторской, И.А. Зимняя) ориентирован на оценку уровня общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, обеспечивающих качество организуемой классным руководителем воспитательной деятельности. По утверждению В. Д. Шадрикова, «успешность решения соответствующих функциональных задач определяется компетентностью педагога, именно компетентность педагога является важнейшим элементом оценки (самооценки) в процессе аттестации» [65].

*Интегративный подход* (А.П. Беляева) предполагает интеграцию различных видов оценки, оценочных блоков, диагностического инструментария, уровней эффективности и персональных траекторий профессионально-личностного развития классного руководителя.



*Персонализированный подход* предусматривает активную роль классного руководителя в проектировании оценочного трека (в рамках методики оценки эффективности деятельности классного руководителя) и персональной траектории профессионально-личностного развития.

*Информационный подход* ориентирует на использование автоматизированной системы оценивания и расчета персональной траектории профессионально-личностного развития.

Реализация данных подходов осуществляется на основе следующих методологических принципов: интеграции теории и практики; ответственности; сотрудничества всех субъектов образовательного процесса в процессе оценки; цифровизация процедуры оценивания; вариативность оценки, предполагающей возможность конструирования оценочных треков; выбора содержания оценки.

#### *Результаты исследования*

В ходе исследования определены сущность, особенности, функции траекторий профессионально-личностного развития классного руководителя. Установлено, что в их основе находится ответственный выбор классным руководителем целей, содержания и механизмов своего дальнейшего профессионально-личностного развития в соответствии со сложившимися ценностно-смысловыми ориентациями.

В контексте системы оценки эффективности воспитательной деятельности классного руководителя персональная траектория профессионально-личностного развития определяется нами как персональный, программный способ организации личностного и профессионального развития, отражающий индивидуальные запросы, дефициты, инициативы классного руководителя, обеспечивающий реализацию личностного потенциала в целях повышения эффективности собственной воспитательной деятельности.

В исследовании нами выделены основные свойства персональной траектории профессионально-личностного развития классного руководителя: актуализация личностно-профессионального потенциала, выбор оптимального трека оценки, определение перспектив и путей дальнейшего развития.

Персональная траектория профессионально-личностного развития классного руководителя выполняет мотивационную, навигационную и прогностическую функции профессионально-личностного развития, функции самоорганизации и самореализации.

На основе исследований А.В. Петровского [12] и В. А. Петровского [13] (концепции персонализации) разработана типология персональных траекторий профессионально-личностного развития. Предложенная типология отражает динамику профессионально-личностного развития классного руководителя и включает следующие траектории оценки.

*1. Адаптационная персональная траектория профессионально-личностного развития* соответствует критическому уровню эффективности воспитательной деятельности. Предполагает выход из интраиндивидуального пространства, осмысление своих взглядов, установок, отношения к профессиональной деятельности. Создает основу для развития педагогического опыта в области воспитания на основе выявленных образовательных дефицитов и потенциальных возможностей. Предусматривает осуществление взаимодействия с наставником из числа более опытных педагогов.

*2. Компенсирующая персональная траектория профессионально-личностного развития* соответствует допустимому уровню эффективности воспитательной деятельности. Представляет собой интериндивидуальное пространство, предполагающий включение классного руководителя в активный диалог, систему отношений с субъектами образовательного процесса по анализу, выявлению и устранению, возникающих в процессе взаимодействия с ними препятствий и профессиональных дефицитов.

*3. Опережающая персональная траектория профессионально-личностного развития* соответствует оптимальному уровню эффективности воспитательной деятельности классного руководителя. Предполагает конструирование путей дальнейшего взаимодействия классного руководителя со всеми субъектами воспитательного процесса в направлении реализации требований ФГОС и нормативных документов в области воспитания.

4. *Интеграционная персональная траектория профессионально-личностного развития* соответствует высокому уровню эффективности деятельности классного руководителя. Ориентирована на создание метаиндивидуального пространства. Основана на инновационной воспитательной деятельности классного руководителя, прогнозировании, проектировании образа выпускника, освоение навыков создания персональной траектории развития обучающихся класса. Реализация профессионально-личностного потенциала в наставничестве (1. Классный руководитель-ученик; 2. Классный руководитель – начинающий классный руководитель).

Проектирование персональных траекторий профессионально-личностного развития классного руководителя предполагает реализацию следующих шагов:

- анализ результатов диагностики эффективности деятельности классного руководителя (на основе рассмотренной ниже методики);

- определение на основе анализа проблемного поля и «точек роста», позволяющих повысить эффективность деятельности классного руководителя, определить индивидуальную временную перспективу его ближайшего и отдаленного профессионального будущего;

- отбор содержания траектории в соответствии с пунктами, указанными в таблицах 1, 2;

- конструирование путей реализации персональной траектории профессионально-личностного развития;

- реализация траектории профессионально-личностного развития;

- рефлексия и самооценка деятельности по итогам реализации траектории профессионально-личностного развития. Корректировка ресурсов и способов деятельности.

Таблица 1

Позиционный лист траекторий профессионального и личностного развития классного руководителя (форма 1).

Проблемы и образовательные дефициты (по инвариантным направлениям деятельности)	Цели и задачи	Ожидаемые результаты	Векторы/направления развития	Способы / формы достижения целей и результатов	Место	Сроки достижения
Направление «Работа с классом» Направление «Работа с родителями» .....						

Таблица 2

Чек-лист реализации персональной траектории профессионально-личностного развития классного руководителя (форма 2)

<i>Первоочередные способы/формы достижения целей и результатов</i>	<i>Отметка о выполнении</i>
1.	
2.....	
<i>Перспективные способы/формы достижения целей и результатов</i>	
1.....	
2.....	

Запуск проектирования персональной траектории профессионально-личностного развития осуществляется на основе результатов методики оценки эффективности деятельности классного руководителя, разработанной научно-исследовательским центром экспертизы деятельности классного руководителя Мининского университета (г. Нижний Новгород), руководитель – д.п.н. Николаева В.В.

Особенностью методики является её вариативность, возможность конструирования оценочных треков, отвечающих запросам образовательной организации и оцениваемого классного руководителя. Далее рассмотрим ключевые структурные компоненты разработанной методики оценки [10].

*Целью методики* является оценка эффективности деятельности классного руководителя с учетом его запросов и потребностей.

В качестве *субъектов оценки* выступают администрация (административная оценка), педагоги-предметники (педагогическая оценка), родители (родительская оценка), обучающиеся (ученическая оценка), классный руководитель (самооценка).

В основе *содержания* методики находится интегративная критериальная матрица, содержащая критерии и показатели, сгруппированные по трём блокам:

- процессуальный блок – оценка текущей профессиональной деятельности классного руководителя;
- личностный блок – оценка степени развития профессионально-личностных компетенций;
- результативный блок – оценка степени достижения классным руководителем воспитательного результата.

Критерии и показатели каждого блока дают возможность оценить эффективность деятельности классного руководителя по следующим инвариантным направлениям: 1) работа с классом, 2) работа личностью обучающегося, 3) работа родителями, 4) работа с педагогами-предметниками, 5) работа с социальными партнёрами.

*Механизм оценки* эффективности деятельности классного руководителя включает подготовительно-поисковый, экспертно-диагностический и аналитико-прогностический этапы.

Технология оценки представлена диагностическим инструментарием («пакеты» чек-листов и опросников), 7 оценочными треками эффективности деятельности классного руководителя (таблица 3) и алгоритмом их конструирования. Остановимся на данных треках более подробно. Для комплексной оценки предусмотрен оценочный трек №1, включающий процессуальный, результативный и личностный блоки, 5 инвариантных направлений, 5 видов оценки.

Дифференцированная оценка предполагает 6 траекторий, отличающихся выбранными критериальными блоками оценки, количеством выбранных направлений и видов оценки:

- оценочный трек №2 (результативный и процессуальный блоки);

- оценочный трек №3 (результативный и личностный блоки);
- оценочный трек №4 (процессуальный и личностный блоки);
- оценочный трек №5 (результативный блок);
- оценочный трек №6 (личностный блок);
- оценочный трек №7 (процессуальный блок).

Содержательное наполнение траекторий оценки осуществляется на основе следующего алгоритма:

- выбор оценочный трека;
- выбор количества оцениваемых инвариантных направлений деятельности классного руководителя (от 1 до 5);
- выбор субъектов оценки (от 1 до 5);
- выбор инструментов оценки (чек-листы, опросники и пр.).

Благодаря возможности выбора оценочных треков и алгоритма их конструирования, в процессе учитываются потребности и запросы конкретного классного руководителя и условия образовательной организации в целом. Таким образом, обеспечивается персонализация оценки, развитие субъектности классного руководителя.

Таблица 3

Структура траектории оценки эффективности  
деятельности классного руководителя

<i>Наименование траектории</i>	<i>Оценочные блоки</i>	<i>Количество инвариантных направлений оценки</i>	<i>Субъекты оценки</i>
<b>Траектория комплексной оценки (универсальная)</b>			
Оценочный трек 1 – «Комплексный»	Результативный, процессуальный и личностный блоки	5	родители, обучающиеся, педагоги-предметники, администрация, классный руководитель (самооценка)
<b>Оптимальные траектории оценки</b>			

Оценочный трек 2 – «Оптимальная РП»	Результативный и процессуальный блоки	от 1 до 5 (по выбору)	родители, обучающиеся, педагоги-предметники, администрация, классный руководитель (самооценка) – <i>по выбору</i>
Оценочный трек 3 – «Оптимальная РЛ»	Результативный и личностный блоки	от 1 до 5 (по выбору)	
Оценочный трек 4 «Оптимальная ЛП»	Личностный и процессуальный блоки	от 1 до 5 (по выбору)	
<b>Аспектные траектории оценки</b>			
Оценочный трек 5 «Результативно-аспектная»	Результативный блок	от 1 до 3 (по выбору)	родители, обучающиеся, педагоги-предметники, администрация, классный руководитель (самооценка) – <i>по выбору</i>
Оценочный трек 6 – «Личностно-аспектная»	Личностный блок	от 1 до 5 (по выбору)	
Оценочный трек 7 – «Процессуально-аспектная»	Процессуальный блок	от 1 до 5 (по выбору)	

*Диагностический инструментарий* оценки эффективности деятельности классного руководителя представлен «пакетом» опросников и чек-листов (таблица 4), разработанных на основе критериев и показателей интегративной критериальной матрицы [8]. Оценка по чек-листами осуществляется на основе анализа документов, отражающих деятельность классного руководителя.

Таблица 4

Инструментарий оценки эффективности деятельности классного руководителя  
(по блокам оценки)

<i>Наименование экспертной группы</i>	<i>Процессуальный блок</i>	<i>Личностный блок</i>	<i>Результативный блок</i>
1 экспертная группа (администрация)	Пакет чек-листов №2 (включает 5 чек-листов по 5 инвариантным направлениям)	Пакет чек-листов №1 (5 чек-листов по 5 инвариантным направлениям)	Оценивается на основе данных психолого-педагогических диагностик, традиционно используемых в образовательной организации.
2 экспертная группа (педагоги-предметники)	Пакет чек-листов №2 (5 чек-листов по 5 направлениям)	Пакет чек-листов №1 (5 чек-листов по 5 направлениям)	

- экспертная группа (родители)	Пакет опросников для родителей. Предполагают оценку по направлениям: 1) «Личностно-ориентированная деятельность по воспитанию и социализации обучающегося»; 2) Работа с классом; 3) Работа с учителями-предметниками	Не участвуют в оценке данного блока	
4 экспертная группа (обучающиеся)	Пакет опросников для обучающихся 1) «Личностно-ориентированная деятельность по воспитанию и социализации обучающегося»; 2) Работа с классом; 3) Работа с родителями	Не участвуют в оценке данного блока	
Классный руководитель (самооценка)	Пакет чек-листов №2	Пакет чек-листов №1	

Оценка эффективности деятельности классного руководителя по результативному блоку осуществляется на основе данных психолого-педагогических диагностик, традиционно используемых в образовательной организации. Диагностики отбираются и группируются инициаторами оценки в соответствии с тремя ключевыми направлениями деятельности классного руководителя: 1) работа по воспитанию и социализации личности обучающегося; 2) работа с классом; 3) работа с родителями, педагогами и социальными партнёрами.

*Обработка результатов* осуществляется на основе следующего пошагового алгоритма, отраженного в электронном сервисе автоматического подсчета данных:

– шаг 1 – расчет среднего коэффициента эффективности по каждому выбранному направлению (КэфН) (обработка результатов по каждой экспертной группе);

– шаг 2 – расчет среднего общего коэффициента эффективности от всех заявленных экспертных групп по каждому выбранному направлению блока оценки (ОКэфН);



– шаг 3 – определение среднего общего коэффициента эффективности по каждому выбранному блоку оценки (ОКэфБ);

– шаг 4 – определение интегрального уровня эффективности по всем выбранным блокам. Для траекторий 1,2,3,4.

### *Заключение*

Таким образом, цифровизация и персонализация образования предполагает гибкую систему оценки эффективности деятельности классного руководителя, учитывающую специфику его работы, функционал, социальный и личностный опыт, профессиональные компетенции, запросы, потребности, а также условия и направления воспитательной деятельности образовательной организации в целом. Персонализация является важным атрибутом эффективного функционирования классного руководителя. В данной связи персонализированная оценка эффективности деятельности классного руководителя выступает в качестве способа конструирования траекторий оценки собственной воспитательной деятельности и развития личностного потенциала.

Выявлено, что в контексте персонализации оценка эффективности воспитательной деятельности классного руководителя предполагает усиление мотивационной составляющей, самоактуализацию, самостоятельность в проектировании содержания и путей дальнейшего самосовершенствования. Считаем, что разработанные нами феномены предполагают развивающий и опережающий характер оценки, ориентированный на развитие личности классного руководителя, определение его профессиональных дефицитов и социокультурных эффектов воспитания обучающихся.

Теоретическая значимость исследования заключается в разработке типологии персональных траекторий личностно-профессионального развития, определении их структуры и этапов проектирования, уточнении применительно к проблеме исследования личностно-ориентированного, субъектно-деятельностного, компетентностного, интегративного, персонализированного, информационного, акмеологического и комплексного подходов, создании модели оценки, позволяющей выстроить данный процесс в соответствии с запросами и потребностями

субъектов учебно-воспитательного процесса в условиях самоорганизующейся деятельности образовательной организации.

Практическая значимость исследования состоит в разработке комплексной методики оценки эффективности деятельности классных руководителей и персональных траекторий профессионально-личностного развития, которые могут быть использованы в практике работы школ, подготовке будущих учителей, в повышении квалификации. Разработанная методика оценки эффективности деятельности классного руководителя вызвала положительный отклик у профессионального сообщества.

Дальнейшее продолжение исследования связано с созданием педагогического сопровождения, методических рекомендаций, программ подготовки будущих педагогов и переподготовки педагогических кадров по проблеме оценки эффективности деятельности классного руководителя в контексте проектно-преобразующей парадигмы.

### *Список литературы*

1. Бережная И.Ф. Педагогическое проектирование индивидуальной траектории профессионального развития будущего специалиста: дис. ... д-ра пед. наук / И.Ф. Бережная. – М., 2012. – 445 с.
2. Грачев В.В. Теоретические основы персонализации образовательного процесса в высшей школе: автореф. дис. ... д-ра пед. наук / В.В. Грачев. – М., 2007. – 40 с.
3. Ермаков Д.С. Персонализированная модель образования с использованием цифровой платформы / Д.С. Ермаков, П.Н. Кириллов, Н.И. Корякина [и др.]. – М.: Платформа новой школы, 2020. – 44 с.
4. Зеер Э.Ф. Навигационные средства как инструмент сопровождения освоения компетенций в условиях реализации индивидуальной образовательной траектории / Э.Ф. Зеер, Е.Ю. Журлова // Образование и наука. – 2017. – Т. 19. №3. – С. 77–93.

5. Казакова Е.И. Персонализированная модель образования: методическое пособие / Е.И. Казакова, Д.С. Ермаков, П.Н. Кириллов. – М.: Платформа новой школы, 2019. – 36 с

6. Каргина З.А. Индивидуализация, персонализация, персонификация – ведущие тренды развития образования в XXI веке: обзор современных научных исследований / З.А. Каргина // Наука и образование: современные тренды. – 2015. – №2.

7. Кунаш М.А. Индивидуальный образовательный маршрут школьника. Методический конструктор. Модели. Анализ / М.А. Кунаш. – Волгоград: Учитель, 2013. – 186 с.

8. Лощилова А.А. Современный инструментарий повышения эффективности воспитательной деятельности классного руководителя: учебно-методическое пособие / А.А. Лощилова. – Н. Новгород: Мининский университет, 2022. – 160 с.

9. Львов Л.В. Управление проектируемой траекторией персонального развития как условие эффективности опережающей профессиональной подготовки / Л.В. Львов, В.А. Головачева // Современная высшая школа: инновационный аспект. – 2020. – Т. 12. №1. – С. 120–128.

10. Николина В.В. Оценка эффективности воспитательной деятельности классного руководителя с учётом его профессионально-личностного благополучия / В.В. Николина, А.А. Лощилова, С.И. Аксёнов [и др.] // Перспективы науки и образования. – 2022. – №5 (59). – С. 621–640

11. Персонализированное образование в проекции профессионального будущего: методология, прогнозирование, реализация: монография / под ред. Э.Ф. Зеера, В.С. Третьяковой. – Екатеринбург: Рос. гос. проф.- пед. ун-т., 2021. – 120 с.

12. Петровский А.В. Индивид и его потребность «быть личностью» / А.В. Петровский, В.А. Петровский // Вопросы философии. – 1982. – №3. – С. 44–53.

13. Петровский В.А. Системно-деятельностный подход к личности: концепция персонализации / В.А. Петровский // Психология развивающейся личности. – М., 1987. – С. 8–18.

14. Письмо Министерства просвещения РФ от 12 мая 2020 г. №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 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [garant.ru](http://garant.ru) (дата обращения: 14.06.2022).

15. Послание Президента Российской Федерации Федеральному собранию РФ от 15 января 2020 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [consultant.ru](http://consultant.ru) (дата обращения 10.06.2022).

16. Приказ Минтруда России от 10.01.2017 №10-н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области воспитания» (Зарегистрировано в Минюсте России 26.01.2017 №45406) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [garant.ru](http://garant.ru) (дата обращения: 10.06.2022).

17. Примерная рабочая программа воспитания для общеобразовательных организаций, разработанная Институтом изучения семьи, детства и воспитания РАО по заданию Министерства просвещения РФ, одобрена на заседании Федерального учебно-методического объединения по общему образованию 23 июня 2022 года. Документ рекомендован к использованию в российских школах [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://xn-80adrabb4aegksdjbfk0u.xn-p1ai/programmy-vospitaniya/ooy/programma-vospitaniya/>

18. Савина Н.В. Методологические основы персонализации образования / Н.В. Савина // Наука о человеке: гуманитарные исследования. – 2020. – Т. 14. №4. – С. 82–90.

19. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://base.garant.ru/71937200/> (дата обращения: 10.10.2022).

20. Указ Президента РФ от 9 ноября 2022 г. №809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/405579061/?ysclid=lc4h11cnx953553526>

21. Фролова С.В. Методика оценки эффективности профессиональной деятельности классного руководителя как инструмент управления его профессионально-личностным развитием / С.В. Фролова, С.И. Аксенов // Проблемы современного педагогического образования. – 2022. – №75 (2). – С. 316–318.

---

**Николина Вера Викторовна** – д-р пед. наук, профессор кафедры общей и социальной педагогики ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина», Россия, Нижний Новгород.

**Лощилова Анна Александровна** – канд. пед. наук, доцент кафедры общей и социальной педагогики ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина», Россия, Нижний Новгород.

---