

Приложение  
УТВЕРЖДЕН  
приказом управления образования  
и науки Тамбовской области  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

**Региональный проект  
«Институт классного руководства: новый формат»**

**Описание**

К реализации предлагается Проект, направленный на качественное обновление института классного руководства в образовательных организациях области, повышение социального и профессионального статуса классных руководителей.

Общество предъявляет новые требования к работе классного руководителя, обусловленные возрастающей потребностью в формировании у молодежи таких качеств личности, как патриотизм, гражданская ответственность, приверженность духовно-нравственным традициям своего народа. Усиливается роль классного руководителя в работе с родителями по выстраиванию единой воспитательной среды, объединяющей школу и семью. Деятельность классного руководителя выходит за рамки школы - он становится активным участником общественно-политической жизни социума, проводником и интегратором идей, способствующих улучшению качества жизни населения, усилению роли местного сообщества в решении жизненно важных проблем.

Новые задачи требуют внесения изменений в давно сложившуюся и уже не отвечающую современным условиям оплату труда за классное руководство. Проект направлен на изменение существующего принципа равной оплаты за классное руководство.

В настоящее время оплата труда классных руководителей осуществляется, главным образом, как выплаты компенсационного характера. В дополнение к указанным выплатам данный проект предполагает внедрение дифференцированного подхода к оплате труда классных руководителей в рамках распределения средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

Использование дифференцированного подхода требует разработки системы объективных критериев оценки деятельности классных руководителей, предполагающих, в том числе, учет мнения родительской и ученической общественности. Внедрение в общеобразовательных организациях области такой системы критериев сделает возможным построение балльного рейтинга педагогических работников, выполняющих функции классных руководителей, в зависимости от эффективности их

труда, на основании которого будет определяться размер индивидуальных выплат стимулирующего характера.

В соответствии с проектом, новые подходы к оплате труда классных руководителей должны получить закрепление в положениях об оплате труда и дополнительных соглашениях к эффективному контракту с педагогическими работниками.

**Целью Проекта** является качественное обновление института классного руководства в соответствии с современными требованиями

**Основными задачами Проекта являются:**

обновление содержания воспитания, внедрение форм и методов, основанных на лучшем педагогическом опыте в сфере воспитания и социализации;

внедрение механизмов оценки деятельности классных руководителей, способствующих повышению их общественной и гражданской активности;

разработка и внедрение механизмов дифференцированной оплаты труда классных руководителей.

## Основные этапы реализации Проекта в экспериментальном режиме

уровень	январь	февраль	март	апрель
<b>Региональный</b>	<p>Проводятся сетевые совещания с руководителями МОУО, ОО по реализации Проекта</p> <p>Разрабатывается система критериальной оценки эффективности работы классных руководителей</p> <p>Вносятся изменения в Примерное положение об оплате труда</p>	<p>Осуществляется продвижение Проекта в СМИ и социальных сетях</p> <p>Разрабатываются методические рекомендации по применению новой системы стимулирования классных руководителей</p> <p>Разрабатывается типовой эффективный контракт с учетом критериев оценки работы педагогического работника как классного руководителя</p>	<p>Проводится выборочный мониторинг хода реализации Проекта</p>	<p>Разрабатывается и апробируется система постоянной обратной связи с родителями</p> <p>Анализируется эффективность экспериментального этапа Проекта</p>
<b>Муниципальный</b>	<p>Проводятся совещания с руководителями ОО по реализации проекта</p> <p>Проводятся индивидуальные собеседования с директорами ОО о механизмах реализации Проекта</p>	<p>Разрабатываются дополнительные критерии оценки эффективности классного руководителя с учетом местных особенностей</p> <p>Вносятся изменения в примерное положение об оплате труда муниципальных ОО</p>	<p>Проводится выборочный мониторинг оценки реализации Проекта</p>	<p>Проводится мониторинг эффективности реализации Проекта</p> <p>Обобщаются лучшие практики</p>
<b>Школьный</b>	<p><u>Директорами ОО</u> проводятся совещания с классными руководителями о новых</p>	<p><u>Директорами ОО</u> вносятся изменения в Положение об оплате труда в части зак-</p>	<p><u>Директорами ОО</u> С классными руководителями</p>	<p><u>Директорами ОО</u> проводится рейтингование,</p>

	<p>подходах к оценке эффективности работы классных руководителей и изменениях оплаты их труда</p>	<p>репления процентного соотношения стимулирующей части фонда оплаты труда на стимулирование классных руководителей и утверждения критериев оценки их работы</p>	<p>заключаются дополнительные соглашения к эффективному контракту Обобщается информация и осуществляется оценка работы классных руководителей в соответствии с новыми критериями</p>	<p>применяется новая система стимулирования работы классных руководителей. Направляются предложения по корректировке Проекта на муниципальный и региональный уровни.</p>
	<p><u>Классными руководителями</u> разрабатываются планы-графики проведения массовых мероприятий и индивидуальной работы с родительской общественностью</p>	<p><u>Классными руководителями</u> проводятся классные собрания, мероприятия, индивидуальные беседы с родителями; тематические встречи, беседы по вопросам образования, актуальным для родителей. Презентуются современное оборудование, новые технологии и пр. (<i>Упор на качественное обновление материально-технической базы, условий обучения, новых возможностей для учащихся за последние 15 лет</i>)</p>		<p><u>Классными руководителями</u> оценивается эффективность Проекта, выявляются проблемы, вносятся предложения по его корректировке.</p>

## Критерии и показатели оценки эффективности деятельности классных руководителей

<b>Критерий</b>	<b>Показатель</b>	<b>Индикатор</b>
<b>Профессиональная компетентность</b>	Способность разрабатывать программы индивидуального развития обучающегося в сотрудничестве с другими специалистами	Наличие программ индивидуального развития обучающегося
	Способность вести воспитательную деятельность в поликультурной среде	Наличие системы мероприятий, направленных на формирование навыков поведения в поликультурной среде и основ этнокультурной толерантности
	Владение технологиями (в том числе инклюзивными) работы с особыми категориями обучающихся	Использование технологий (в том числе инклюзивных) работы с особыми категориями обучающихся
	Способность к организации событийной деятельности в детско-родительском сообществе	Разнообразии форм и направленности событийной деятельности в работе классного руководителя
	Способность использовать современные каналы обратной связи с родительской и педагогической общественностью (например, Дневник.ru, социальные сети и сервисы)	Использование современных каналов обратной связи с родительской и педагогической общественностью
<b>Общественная активность</b>	Способность вовлекать родительскую общественность в социально-значимую деятельности	Доля родителей, принимающих участие в социально-значимой деятельности от общего количества родителей в классе
	Социальная проактивность (готовность к инициированию и реализации гражданских инициатив)	Инициирование и реализация социально-значимых мероприятий
	Способность реализовывать эффективные формы взаимодействия с родительской общественностью по вопросам развития институтов демократического общества	Использование эффективных форм взаимодействия с родительской общественностью по вопросам развития институтов демократического общества
<b>Личностные качества</b>	Сформированность установок толерантности по отношению ко всем участникам образовательного процесса	Уровень проявления толерантности и конфликтности личности
	Сформированность духовно-нравственных качеств личности	Уровень проявления эмпатийности личности
	Способность вести за собой к достижению намеченной цели, стимулировать и поддерживать инициативы обучающихся и их родителей	Сформированность лидерских качеств

## **Ожидаемые результаты реализации проекта**

рост мотивации педагогов к качественному осуществлению функций классного руководителя за счет внедрения новых подходов к оплате труда;

повышение объективности при оценке эффективности деятельности классных руководителей;

увеличение числа педагогических работников, использующих инновационные модели и технологии воспитания и социализации обучающихся;

рост числа социально-значимых проектов, реализуемых в классных коллективах с участием родительской общественности;

рост удовлетворенности обучающихся и родительской общественности организацией жизнедеятельности классного коллектива.