АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА УВАРОВО

ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ

ПРИКАЗ

26.01.2018г. №33

О реализации муниципального этапа регионального проекта «Институт классного руководства: новый формат»

Во исполнение приказа управления и образования и науки Тамбовской области от 23.01.2018г. №130 и в целях развития института классного руководства в образовательных организациях г.Уварово , выявления и распространения современных практик воспитания, а также повышения социального и профессионального статуса классных руководителей ПРИКАЗЫВАЮ:

1.МКУ «Информационно-методический кабинет» обеспечить реализацию мероприятий Проекта с января 2018 года (в установленные сроки)

2.Рекомендовать руководителям общеобразовательных организаций (Е.В.Уварова, Е.А.Кудрявцев)

-назначить ответственных лиц в образовательной организации за реализацию проекта (до 1.02.18г.);

- разработать дополнительные критерии оценки эффективности деятельности классных руководителей с учётом местных особенностей (срок: до 10.02.18г.);

-внести изменения в положение об оплате труда муниципальных общеобразовательных организаций в части закрепления процентного соотношения стимулирующей части фонда оплаты труда на стимулирование классных руководителей и утверждения критериев оценки их работы, заключить дополнительные соглашения к эффективному контракту (срок : до 10.02.18г.)

6.Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на методиста МКУ ИМК О.В.Крюкову.

Начальник отдела образования Н.А. Нечаева

Приложение 1
УТВЕРЖДЕНО
приказом отдела
образования
от 26.01.18г.№33

Муниципальный этап регионального проекта
«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
Региональный	Проводятся сетевые совещания с руководителями МОУО, ОО по реализации Проекта Разрабатывается система критериальной оценки эффективности работы классных руководителей Вносятся изменения в Примерное положение об оплате труда	Осуществляется продвижение Проекта в СМИ и социальных сетях Разрабатываются методические рекомендации по применению новой системы стимулирования классных руководителей Разрабатывается типовой эффективный контракт с учетом критериев оценки работы педагогического работника как классного руководителя	Проводится выборочный мониторинг хода реализации Проекта	Разрабатывается и апробируется система постоянной обратной связи с родителями Анализируется эффективность экспериментального этапа Проекта
Муниципальный	Проводятся совещания с руководителями ОО по реализации проекта Проводятся индивидуальные собеседования с директорами ОО о механизмах реализации Проекта	Разрабатываются дополнительные критерии оценки эффективности классного руководителя с учетом местных особенностей Вносятся изменения в примерное положение об оплате труда муниципальных ОО	Проводится выборочный мониторинг оценки реализации Проекта	Проводится мониторинг эффективности реализации Проекта Обобщаются лучшие практики
Школьный	Директорами ОО проводятся совещания с классными руководителями о новых подходах к оценке	Директорами ОО вносятся изменения в Положение об оплате труда в части закрепления процентного соот-	Директорами ОО С классными руководителями заключаются	Директорами ОО проводится рейтингование, применяется новая

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

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности классных руководителей

Критерий	Показатель	Индикатор
Профессиональная компетентность	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	Разнообразие 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
Общественная активность	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
Личностные качества	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.