

ТАМБОВСКАЯ ОБЛАСТЬ  
ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ РАЙОНА

ПРИКАЗ

30.01.2018

р.п.Сосновка

W23

О реализации регионального проекта «Институт классного руководства: новый формат» в муниципальных общеобразовательных учреждениях Сосновского района

В целях развития института классного руководства в общеобразовательных организациях района, выявления и распространения современных практик воспитания, а также повышения социального и профессионального статуса классных руководителей, во исполнение приказа управления образования и науки Тамбовской области от 23.01.2018 № 130 «О реализации регионального проекта «Институт классного руководства: новый формат», ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Обеспечить реализацию мероприятий регионального проекта «Институт классного руководства: новый формат» (далее-Проект).

2. Утвердить план реализации Проекта согласно приложению.

3. Руководителям общеобразовательных организаций:

3.1. разработать дополнительные критерии оценки эффективности деятельности классных руководителей с учетом методических рекомендаций по оценке эффективности деятельности классных руководителей общеобразовательных организаций от 23.01.2018 № 1.06-10/164 в срок до 15.02.2018;

3.2. 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 (срок: до 15.02.2018г.);

4. Контроль за обеспечением выполнения приказа возложить на Директора МКУ «ИМЦ СОУР» - Ларину Н.В.

Начальник отдела образования



М.В. Нефедова

Приложение

УТВЕРЖДЕНО  
приказом отдела образования  
администрации района  
от 30.01.18 № 23

Основные этапы реализации Проекта в экспериментальном режиме

уровень	январь	февраль	март	апрель
Муниципальный	Разрабатывается приказ отдела образования администрации Сосновского района «О реализации регионального проекта «Институт классного руководства: новый формат» в муниципальных общеобразовательных учреждениях Сосновского района. Внесение изменений в примерное положение об оплате труда работников образовательных учреждений района.	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 положение об оплате труда работников муниципальных	Проводится выборочный мониторинг оценки реализации Проекта	Проводится мониторинг эффективности реализации Проекта. Обобщаются лучшие практики.

Школьный	<p><u>Директорами ОО</u> проводятся совещания с классными руководителями о новых подходах к оценке эффективности работы классных руководителей и изменениях оплаты их труда</p>	<p><u>ОО.</u></p> <p><u>Директорами ОО</u> вносятся изменения в Положение об оплате труда в части закрепления процентного соотношения стимулирующей части фонда оплаты труда на стимулирование классных руководителей и утверждения критериев оценки их работы</p>	<p><u>Директорами ОО</u> С классными руководителями заключаются дополнительные соглашения к эффективному контракту. Обобщается информация и осуществляется оценка работы классных руководителей в соответствии с новыми критериями.</p>	<p><u>Директорами ОО</u> проводится рейтингование, применяется новая система стимулирования работы классных руководителей. Направляются предложения по корректировке Проекта на муниципальный уровень.</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

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.