**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** |
| **Региональный** | Проводятся сетевые совещания с руководителями МОУО, ОО по реализации ПроектаРазрабатывается система критериальной оценки эффективности работы классных руководителейВносятся изменения в Примерное положение об оплате труда  | Осуществляется продвижение Проекта в СМИ и социальных сетяхРазрабатываются методические рекомендации по применению новой системы стимулирования классных руководителейРазрабатывается 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 родителямиАнализируется эффективность экспериментального этапа Проекта |
| **Муниципальный** | Проводятся совещания с руководителями ОО по реализации проектаПроводятся индивидуальные собеседования с директорами ОО о механизмах реализации Проекта | Разрабатываются дополнительные критерии оценки эффективности классного руководителя с учетом местных особенностейВносятся изменения в примерное положение об оплате труда муниципальных ОО | Проводится выборочный мониторинг оценки реализации Проекта | Проводится мониторинг эффективности реализации ПроектаОбобщаются лучшие практики |
| **Школьный** | Директорами ОО проводятся совещания с классными руководителями о новых подходах к оценке эффективности работы классных руководителей и изменениях оплаты их труда  | Директорами ОО вносятся изменения в Положение об оплате труда в части зак-репления процентного соот-ношения стимулирующей части фонда оплаты труда на стимулирование классных руководителей и утверждения критериев оценки их работы | Директорами ОО С классными руководителями заключаются дополнительные соглашения к эффективному контрактуОбобщается информация и осуществляется оценка работы классных руководителей в соответствии с новыми критериями | Директорами ОО проводится рейтингование, применяется новая 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.