

Тамбовская область
Мичуринский район
муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Заворонежская средняя общеобразовательная школа

ПРИКАЗ

25.01. 2018

с. Заворонежское

№ 19

О реализации регионального проекта «Институт классного руководства: новый формат» в МБОУ Заворонежской СОШ

В целях развития института классного руководства в образовательных организациях района, выявления и распространения современных практик воспитания, а также повышения социального и профессионального статуса классных руководителей, на основании приказа отдела образования администрации Мичуринского района № 7 от 24.01.2018 «О реализации регионального проекта «Институт классного руководства: новый формат»»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Обеспечить реализацию мероприятий регионального проекта «Институт классного руководства: новый формат» (далее - Проект) с января 2018 года в установленные сроки согласно приложению (Приложение 1.)
2. Утвердить Критерии и показатели оценки эффективности деятельности классных руководителей (Приложение 2)
3. Утвердить сводный план-график работы с родителями (Приложение 3.)
4. Внести изменения в положение об оплате труда муниципальных общеобразовательных организаций в части закрепления процентного соотношения стимулирующей части фонда оплаты труда на стимулирование классных руководителей (Приложение 4).
5. Контроль за исполнением оставляю за собой

Директор школы

В.В. Жукова

**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	<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>
Муниципальный	<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>
Школьный	<p><u>Директорами ОО</u> проводятся совещания с классными руководителями о новых подходах к оценке эффективности работы</p>	<p><u>Директорами ОО</u> вносятся изменения в Положение об оплате труда в части закрепления процентного соотношения стимулирующей</p>	<p><u>Директорами ОО</u> с классными руководителями заключаются дополнительные</p>	<p><u>Директорами ОО</u> проводится рейтингование, применяется новая система</p>

	<p>классных руководителей и изменениях оплаты их труда</p>	<p>части фонда оплаты труда на стимулирование классных руководителей и утверждения критериев оценки их работы</p>	<p>соглашения к эффективному контракту Обобщается информация и осуществляется оценка работы классных руководителей в соответствии с новыми критериями</p>	<p>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

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 деятельность	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

Приложение № 2
 Утверждено
 Приказом
 МБОУ Заворонежской СОШ
 № 19 от 25.01.2018 г.

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности классных руководителей

№п/п	Показатель	Индикатор	Диапазон баллов	Оценка индикатора	Инструменты и способы оценки
Критерий 1. Профессиональная компетентность					
1.	Способность разрабатывать программы индивидуального развития обучающегося в сотрудничестве с другими специалистами	Наличие программ индивидуального развития обучающегося	0-1	0-программы отсутствуют 1-имеются и реализуются программы индивидуального развития обучающегося	Документация классного руководителя
2.	Способность вести воспитательную деятельность в поликультурной среде	Наличие системы мероприятий, направленных на формирование навыков поведения в поликультурной среде и основ этнокультурной толерантности	0-2	0-мероприятия отсутствуют; 1-проводятся единичные мероприятия; 2-реализуется системы мероприятий	Документация заместителя директора и классного руководителя
3.	Владение технологиями работы с особыми категориями обучающихся (детьми-инвалидами, детьми с ОВЗ,	Эффективность использования технологий работы с особыми категориями обучающихся и	0-2	0- работа с использованием специальных подходов и технологий с особыми категориями не осуществляется;	Документация заместителя директора

№п/п	Показатель	Индикатор	Диапазон баллов	Оценка индикатора	Инструменты и способы оценки
	одаренными детьми и детьми «группы риска»)			1- работа с использованием специальных подходов и технологий осуществляется с одной из категорий; 2- работа с использованием специальных подходов и технологий осуществляется со всеми представленными в классном коллективе особыми категориями обучающихся.	
4.	Способность к организации событийной деятельности в детско-родительском сообществе	Разнообразие форм и направленности событийной деятельности в работе классного руководителя	0-2	0 – событийная деятельность в рамках воспитательной деятельности не осуществляется; 1- просматривается разнообразие событийных форм в рамках одного из направлений воспитательной деятельности; 2- просматривается разнообразие событийных форм в рамках различных направлений воспитательной деятельности.	Анализ плана работы классного руководителя
5.	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	0-2	0 – не использует; 1 – использует эпизодически; 2 – использует регулярно.	Анкетирование и опросы родителей Документация заместителя директора
Максимальное количество баллов по критерию – 9					
Критерий 2. Общественная активность					

№п/п	Показатель	Индикатор	Диапазон баллов	Оценка индикатора	Инструменты и способы оценки
6.	Способность вовлекать родительскую общественность в социально-значимую деятельность	Доля родителей, принимающих участие в социально-значимой деятельности от общего количества родителей в классе	0-3	0 – менее 20% родителей; 1 – от 20% до 50% родителей; 2 – от 50-80% родителей; 3 – от 80% родителей.	Анкетирование родителей. Документация заместителя директора и классного руководителя
7.	Социальная проактивность (готовность к инициированию и реализации гражданских инициатив)	Инициирование и реализация социально-значимых мероприятий	0-2	0-мероприятия не реализуются; 1-классный коллектив принимает участие в реализации социально-значимых мероприятий; 2 – реализуются социально-значимые мероприятия, инициатором которых выступает классный руководитель	Документация заместителя директора и классного руководителя
Максимальное количество баллов по критерию - 5					
Критерий 3 Личностные качества					
8.	Сформированность установок толерантности по отношению ко всем участникам образовательного процесса	Уровень проявления толерантности и конфликтности личности	0-2	0 – низкий уровень толерантности, высокий уровень конфликтности; 1 – средний уровень толерантности и конфликтности; 2 – высокий уровень толерантности при низком или среднем уровне конфликтности.	Модифицированная методика на выявление уровней эмпатии, толерантности, конфликтности учителя авторов В.В. Бойко, И.М.Юсупова <i>(Приложение 1)</i>
9.	Сформированность духовно-нравственных качеств личности	Уровень проявления эмпатийности личности	0-2	0 – низкий уровень; 1 – средний уровень; 2 – высокий уровень.	
10.	Способность вести за собой к достижению намеченной цели, стимулировать и поддерживать	Сформированность лидерских качеств	0-2	0 – низкий уровень; 1 – средний уровень; 2 – высокий уровень.	Диагностики лидерских способностей (Е.

№п/п	Показатель	Индикатор	Диапазон баллов	Оценка индикатора	Инструменты и способы оценки
	инициативы обучающихся и их родителей				Жариков, Е. Крушельницкий) (Приложение 2)
Максимальное количество баллов по критерию - 6					
Максимальное количество баллов по всем критериям - 20					

Опросник «Диагностика наличия эмпатии, толерантности, конфликтности педагога»
(модифицированная методика на выявление уровней эмпатии, толерантности, конфликтности учителя авторов В.В. Бойко, И.М.Юсупова)¹

Цель: выявить уровень проявления профессионально значимых черт личности педагога (эмпатии, толерантности и конфликтности) в условиях образовательного процесса участниками образовательного процесса (коллегами из числа педагогов и представителей администрации).

Инструкция: Ответьте, пожалуйста, на предложенные суждения относительно поведенческих проявлений вашего коллеги. При ответе важна первая реакция. Помните, что нет плохих или хороших ответов. Отвечать надо, долго не раздумывая. Поставьте свой ответ в соответствующей колонке.

	верно	верно в некоторой степени	совсемне верно
1. Ваш коллега в условиях профессиональной деятельности направлен на дело.			
2. Имеет адекватную самооценку			
3. Умеет почувствовать настроение другого			
4. Внимательно относится к проблемам других коллег			
5. Прислушивается к мнению других			
6. Выдерживает корректный тон в споре, тактичен			
7. Считает, что в споре не нужно демонстрировать свои эмоции			
8. Не раздражается при виде суетливых и непоседливых или медлительных людей			
9. Спокойно относится к шумным детским играм			
10. Спокоен, даже если дважды обращаешься к нему по одному и тому же вопросу			
11. Легко идет на уступки коллегам			
12. Детям нравится, когда ваш коллега предлагает им свою идею, дело и охотно приступают к совместной деятельности			

¹ Материал разработан специалистами КГОУ ДПО «ХК ИРО»: Грозной Л.И., гл.методистом Центра социально-психологической работы; Гарник Е.А., гл.методистом Центра общего образования; Калугиной Н.А., заведующей кафедрой педагогики и психологии, к.п.н.; Кибиревым А.А., директором Центра социально-психологической работы; Петруниной Т.А., гл. методистом отдела экспертизы деятельности работников образования.

13. Ваш коллега не пройдет мимо расстроенного ученика			
14. Ваш коллега считает, что человеку станет легче, если внимательно отнестись к его проблеме			
15. Считает, что родители должны относиться к своим детям справедливо			

БОЛЬШОЕ СПАСИБО!

Ключ:

Для анализа результатов каждый ответ оценивается: «верно» - 3 балла; «верно в некоторой степени» - 2 балла; «совсем не верно» - 1 балл.

Интерпретация результатов основывается на средней статической оценке по шкалам.

Конфликтность – вопросы 2, 4, 5, 6, 7. Количество баллов делится 5.

Толерантность – вопросы 1, 8, 9, 10, 11. Количество баллов делится на 5.

Эмпатийность – вопросы 3, 12, 13, 14, 15. Количество баллов делится на 5.

Уровень проявления толерантности и эмпатийности личности определяется на основе среднестатической оценки (при необходимости провести округление результатов):

1 балл – низкий уровень;

2 балла – средний уровень;

3 балла – высокий уровень.

Уровень проявления конфликтности личности определяется на основе среднестатической оценки (при необходимости провести округление результатов):

1 балл – высокий уровень;

2 балла – средний уровень;

3 балла – низкий уровень.

Для определения уровня проявлений толерантности, эмпатии и конфликтности по результатам диагностики коллектива вычисляется среднестатистическое значение по формуле: сумма баллов, выставленных каждым участником опроса, делится на количество участников опроса (при необходимости провести округление результатов).

**Тест «Диагностика лидерских способностей»
(Е.Жариков, Е.Крушельницкий)**

Представленная методика позволяет оценить способность человека быть лидером.

Инструкция к тесту: Вам предлагается 50 высказываний, на которые требуется дать ответ «да» или «нет». Среднего значения в ответах не предусмотрено. Долго не задумывайтесь над высказываниями. Если сомневаетесь, все-таки сделайте отметку на «+» или «-» («а» или «б») в пользу того альтернативного ответа, к которому вы больше всего склоняетесь.

Тестовый материал:

1. Часто ли вы бываете в центре внимания окружающих?
а. да;
б. нет.
2. Считаете ли вы, что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение по службе, чем вы?
а. да;
б. нет.
3. Находясь на собрании людей, равных вам по служебному положению, испытываете ли вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо?
а. да;
б. нет.
4. Когда вы были ребенком, нравилось ли вам быть лидером среди сверстников?
а. да;
б. нет.
5. Испытываете ли вы удовольствие, когда вам удается убедить кого-то в чем-либо?
а. да;
б. нет.
6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком?
а. да;
б. нет.

7. Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»?

- a. да;
- b. нет.

8. Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить вашу профессиональную активность?

- a. да;
- b. нет.

9. Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми?

- a. да;
- b. нет.

10. Доставляет ли вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас?

- a. да;
- b. нет.

11. Стараетесь ли вы занимать за столом (на собрании, в компании и т. п.) такое место, которое позволяло бы вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию?

- a. да;
- b. нет.

12. Считаете ли вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление?

- a. да;
- b. нет.

13. Считаете ли вы себя мечтателем?

- a. да;
- b. нет.

14. Теряетесь ли вы, если люди, окружающие вас, выражают несогласие с вами?

- a. да;

b. нет.

15. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией трудовых, спортивных и других команд и коллективов?

a. да;

b. нет.

16. Если то, что вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то вы:

a. будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого;

b. возьмете на себя ответственность и сами доведете дело до конца.

17. Какое из двух мнений вам ближе?

a. настоящий руководитель должен сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем;

b. настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам.

18. С кем вы предпочитаете работать?

a. с покорными людьми;

b. с независимыми и самостоятельными людьми.

19. Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий?

a. да;

b. нет.

20. Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властностью вашего отца?

a. да;

b. нет.

21. Умеете ли вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?

a. да;

b. нет.

22. Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу вы потеряли дорогу. Приближается вечер и нужно принимать решение. Как вы поступите?

a. предоставите принятие решения наиболее компетентному из вас;

в. просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.

23. Есть такая пословица: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она?

а. да;

в. нет.

24. Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других?

а. да;

в. нет.

25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не делать?

а. да;

в. нет.

26. Кто, с вашей точки зрения, истинный лидер?

а. самый компетентный человек;

в. тот, у кого самый сильный характер.

27. Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?

а. да;

в. нет.

28. Уважаете ли вы дисциплину?

а. да;

в. нет.

29. Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее?

а. тот, который все решает сам;

в. тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других.

30. Какой из следующих стилей руководства, по вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором вы работаете?

а. коллегиальный;

b. авторитарный.

31. Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вами?

- a. да;
- b. нет.

32. Какой из следующих портретов больше напоминает вас?

- a. человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет;
- b. человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый.

33. Как вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете свое мнение единственно правильным, но остальные с вами не согласны?

- a. промолчите;
- b. будете отстаивать свое мнение.

34. Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь?

- a. да;
- b. нет.

35. Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за какое-либо важное дело?

- a. да;
- b. нет.

36. Что бы вы предпочли?

- a. работать под руководством хорошего человека;
- b. работать самостоятельно, без руководителей.

37. Как вы относитесь к утверждению: «Для того чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов?»

- a. согласен;
- b. не согласен.

38. Случалось ли вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а не исходя из собственной потребности?

- a. да;
- b. нет.

39. Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими?

- a. да;
- b. нет.

40. Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?

- a. опускаете руки;
- b. появляется сильное желание их преодолеть.

41. Упрекаете ли вы людей людям, если они этого заслуживают?

- a. да;
- b. нет.

42. Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки?

- a. да;
- b. нет.

43. Как вы поступите, если вам предложат реорганизовать ваше учреждение или организацию?

- a. введу нужные изменения немедленно;
- b. не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.

44. Сумете ли вы прервать слишком болтливую собеседника, если это необходимо?

- a. да;
- b. нет.

45. Согласны ли вы с утверждением: «Для того чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»?

- a. да;
- b. нет.

46. Считаете ли вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?

- a. да;
- b. нет.

47. Кем бы вы предпочли стать?

- a. художником, поэтом, композитором, ученым;
- b. выдающимся руководителем, политическим деятелем.

48. Какую музыку вам приятнее слушать?

- a. могучую и торжественную;
- b. тихую и лирическую.

49. Испытываете ли вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми?

- a. да;
- b. нет.

50. Часто ли вы встречали людей с более сильной волей, чем ваша?

- a. да;
- b. нет.

Ключ к тесту:

Сумма баллов за ваши ответы подсчитывается с помощью ключа к опроснику.

Ключ: 1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

За каждый ответ, совпадающий с ключевым, испытуемый получает один балл, в ином случае – 0 баллов.

Интерпретация результатов теста

Если сумма баллов оказалась менее 25, то качества лидера выражены слабо.

Если сумма баллов в пределах от 26 до 35, то качества лидера выражены средне.

Если сумма баллов оказалась от 36 до 40, то лидерские качества выражены сильно.

Если сумма баллов более 40, то данный человек как лидер склонен к диктату.

Приложение № 3
Утверждено
Приказом
МБОУ Заворонежской СОШ
№ 19 от 25.01.2018 г.

**Сводный план –график
массовой и индивидуальной работы с родителями
в МБОУ Заворонежкой СОШ**

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.