



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №72 Приморского района Санкт-Петербурга
(ГБДОУ детский сад №72 Приморского района Санкт-Петербурга)
197373, Санкт-Петербург, улица Долгоозерная дом 4, корпус 3, лит. А.
Тел/факс: (812) 307-63-29; E-mail: primdou72spb@gmail.com; gdousad72@yandex.ru

РЕГИСТРАЦИОННАЯ ЗАЯВКА инновационного продукта

1. Информация об образовательной организации

1.1. Полное наименование образовательного учреждения (далее – ОУ):	Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 72 Приморского района Санкт-Петербурга.
1.2. Инновационный статус ОУ:	-
1.3. ФИО руководителя ОУ:	Чурина Любовь Николаевна
1.4. Телефон ОУ:	8 (812) 307-63-29
1.5. Факс ОУ:	8 (812) 307-63-29
1.6. Электронная почта ОУ:	gdousad72@yandex.ru
1.7. Адрес сайта в Интернете:	http://primdou72.ru ; вкладка «Участие в конкурсном движении и инновационная деятельность» (http://primdou72.ru/rezultativnost-obrazovatelnoj-deyatelnosti).
1.8. Кем и когда присвоен статус опытно-экспериментальной площадки или ресурсного центра (№ и дата распоряжения, приказа):	-
1.9. ФИО научного руководителя (консультанта) ОУ, звание, должность, основное место работы:	-

2. Информация об инновационном продукте

2.1. Наименование продукта, представляемого на конкурс (далее - продукт):	«Модель управления персоналом на основе эффективного контракта (с учетом применения профессионального стандарта) и использования ИКТ».
2.2. Автор/авторский коллектив:	Чурсина Любовь Николаевна, заведующий; Сальникова Елена Васильевна, старший воспитатель.
2.3. Форма инновационного продукта:	Методические материалы, рекомендации; Диагностические контрольно-измерительные материалы
2.4. Тематика инновационного продукта:	Развитие системы оценки качества образования и информационной прозрачности системы образования.
2.5. Номинация:	Управление образовательной организацией.
2.6. Цель внедрения продукта в деятельность ОУ:	Создание эффективных механизмов управления качеством образования, включая: - создание условий для результативного выполнения работниками трудовых функций, обеспечивающих развитие кадров и качество (эффективность) образовательной деятельности ОУ. - развитие и формирование открытой информационной среды, позволяющей быстро и объективно принимать необходимые управленческие решения в соответствии с приоритетными задачами современного образования.

3. Описание инновационного продукта

3.1. Общее описание разработки (ключевые положения):

Вопросы качества образования для каждого ОУ всегда будут являться актуальными. Для руководителя очень важно иметь систему управления ОУ, которая бы позволяла объективно оценивать уровень качества образования для того, чтобы своевременно, эффективно и объективно управлять данным процессом (принимать необходимые управленческие решения).

Эффективность работы персонала - является одним из важных условий качества работы ОУ (эффективности образовательной деятельности). На сегодняшний день персонал ОУ мы рассматриваем как важнейший

потенциал для развития и достижения поставленных перед нами задач, определенных государственной политикой в сфере образования, результатов определенного уровня и качества, поэтому создание эффективной модели управления персоналом, в том числе обеспечивающей качество труда работников ОУ (результативность и качество профессиональной деятельности) в условиях применения профессиональных стандартов, реализации ФГОС ДО - является для нас актуальным.

Модель управления персоналом на основе эффективного контракта (с учетом применения профессионального стандарта) и использования ИКТ представляет собой практическое пособие, включающее методические материалы и рекомендации для использования в управленческой деятельности руководителями образовательных организаций в части работы с кадрами.

Материалы инновационного продукта также могут быть использованы различными органами самоуправления образовательной организации в рамках переданных им полномочий и компетенций, в том числе:

- в практической деятельности при создании локальных нормативных актов, предусмотренных законодательством Российской Федерации;
- при проведении внутренней оценки качества образования;
- при расчете стимулирующих надбавок работникам.

Данный продукт прошел апробацию на базе ГБДОУ детский сад №72 и доказал свою эффективность, материалы представлены на семинарах и конференциях.

Апробация и реализации данной модели в системе образования позволяет предположить её востребованность, как инструмента достижения нового качества образования.

Ключевая идея и новизна инновационного продукта связана с возможностью объективно

- оценивать соответствие квалификации работников требованиям профессионального стандарта,
 - оценивать должностную эффективность (результативность) работника,
- и обоснованно принимать решения по управлению профессиональным развитием педагогов, обеспечивая достижение основных целевых показателей развития ОУ.

Внедрение инновационного продукта способствует решению актуальных задач по реализации мероприятий (проектов) Программы развития ОУ до 2025 года, которая определяет перспективы, стратегические направления и пути развития ОУ на среднесрочную перспективу с учетом государственной политики в сфере образования.

3.2. Обоснованные результаты эффективности продукта по сравнению с аналогичными, традиционно используемыми в образовательном процессе:

В своей модели мы использовали методические материалы инновационного продукта «Управление персоналом ДОУ», разработанного Информационно-методическим центром при участии ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет ИТМО» в 2017 г. (методика оценки эффективности работы педагога, связанная с использованием коэффициента должностной компетентности и коэффициента должностной грамотности; коэффициентов значимости результатов выполнения трудовых функций).

3.3. Необходимое ресурсное обеспечение при применении инновационного продукта:

- административно-управленческий персонал и рабочие группы, готовые к внедрению проекта;
- материально-техническая база, соответствующая задачам проекта, включая: программно-технические средства, методические, оценочные материалы и др.

3.4. Технология внедрения инновационного продукта с выделением этапов и необходимых ресурсов (кадровых, материально-технических, финансовых и др.):

Для реализации инновационного продукта авторы предлагают подробный алгоритм управленческих действий (этапов):

1 этап	Организация работы по внедрению профессиональных стандартов	<ul style="list-style-type: none">▪ ЛНА, регламентирующие деятельность по внедрению Профессиональных стандартов (рабочая группа, реализация мероприятий Плана по организации применения ПС и др.);▪ уведомление работников об изменении определенных сторонами условий трудового договора и заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам.
2 этап	Разработка, внесение изменений в локальные нормативные акты (с учетом оценки качества труда работников)	<ul style="list-style-type: none">▪ должностные инструкции с учетом применения Профессиональных стандартов;▪ положение о материальном стимулировании (с учетом показателей и критериев, позволяющих оценить качество выполнения работником трудовых действий, предусмотренных ДИ и ТД, и др.)

3 этап	Разработка механизмов (инструментария) оценки качества труда работников с использованием информационных коммуникационных технологий	<ul style="list-style-type: none"> ▪ процедуры оценки эффективности выполнения трудовых функций (регламентирование деятельности, алгоритм оценки); ▪ оценочные материалы (критерии и показатели оценки качества труда с учетом специфики ОУ и поставленных задач); ▪ методы сбора информации (обработка информации с применением ИКТ, оптимизация документооборота и др.)
4 этап	Аналитика и корректировка результатов. Контроль.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ анализ эффективности запланированных и реализованных мероприятий с последующей разработкой и реализацией соответствующих корректирующих и предупреждающих действий; ▪ анализ результатов педагогического труда (достижения и проблемы), динамика изменений; ▪ степень соответствия профессиональных компетенций работника занимаемой должности; ▪ принятие управленческих решений.

Реализация мероприятий основных этапов модели управления персоналом осуществляется рабочими группами ОУ с использованием информационно-коммуникационных технологий. Финансирование на реализацию продукта – не предусмотрено.

Контрольные точки реализации инновационного продукта и формы отчетности:

01.01 число	<ul style="list-style-type: none"> ▪ информационные карты показателей и критериев эффективности; ▪ оценочная ведомость с расчетными показателями; ▪ сводные результаты оценки эффективности выполнения трудовых функций (должностная компетентность: умения и навыки);
01.07 число	<ul style="list-style-type: none"> ▪ сводные результаты оценки /тестирования педагогических работников (должностная грамотность: знания).

Результаты анализа используются для принятия управленческих решений, в том числе включающих:

- изменение соотношения ключевых показателей эффективности в рамках решения поставленных общих задач перед ОУ (если показатель по качеству реализации ОП ДО достигнут и др.);

- управление профессиональным развитием педагогических работников;
- иное.

3.5. Описание эффектов, достигаемых при использовании инновационного продукта:

Инновационный продукт является одним из инструментов управления развитием ОУ и реализации государственной политики в сфере образования, обеспечивая достижение основных целевых показателей стратегии развития образования:

- создание интегрированной модели развивающего образовательного пространства ОУ, обеспечивающей качество дошкольного образования с учетом обновления его содержания и эффективного функционирования внутренней системы оценки качества образования ОУ (в рамках федерального проекта «Современная школа»);
- обеспечение профессионального роста педагогических кадров средствами непрерывного образования с использованием дистанционных образовательных технологий, вовлечения в национальную систему профессионального роста педагогических работников (в рамках федерального проекта «Учитель будущего»);
- создание современной и безопасной цифровой образовательной среды ОУ, обеспечивающей качество и доступность образования, включая: электронное документационное обеспечение управления и документооборота, возможность получения дополнительного образования в он-лайн формате (в рамках федерального проекта «Цифровая образовательная среда»).

Использование инновационного продукта позволяет:

- Объективно оценить соответствие квалификации работника требованиям профессионального стандарта (определены ДИ работника в разделе III. «Требования к знаниям и умениям работника») и принять соответствующие меры, в том числе: рекомендовать работнику прохождение аттестации на соответствие занимаемой должности согласно законодательству Российской Федерации.
- Выявить профессиональные дефициты педагога и обосновать необходимость повышения работником своих профессиональных компетенций.
- Разработать индивидуальный (персональный, конкретный) план профессионального развития педагога по устранению профессиональных дефицитов и дальнейшего профессионального роста работника.
- Эффективно планировать работу с кадрами: точно определять приоритеты по повышению профессиональных компетенций, направленность КПК, актуальность используемых форм обучения; выстраивать персональные

рейтинги преимуществ и проблем педагога; видеть динамику его развития, формировать необходимую информационную базу для достижения конкретных результатов и др.

- Совершенствовать систему оплаты труда с учетом показателей и критериев должностной эффективности работника (коэффициент должностной эффективности работника определяется как произведение коэффициентов должностной грамотности и должностной компетентности; мотивация работников; возможность объективного изменения соотношения ключевых показателей эффективности, и др.).

Эффективность инновационного продукта определяются:

- разработанностью (наличием) критериев и показателей оценки качества труда работников;
- наличием разработанного инструментария (процедуры, методы и др.);
- достижением результатов определенного уровня и качества.

3.6. Возможные риски при использовании инновационного продукта и пути их преодоления:

Фактор риска	Пути преодоления
<ul style="list-style-type: none"> ▪ отсутствие единства у субъектов ОУ в понимании целей, задач внедрения проекта 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ создание единого информационного пространства по внедрению проекта; ▪ изучение материалов проекта; ▪ обеспечение системного подхода
<ul style="list-style-type: none"> ▪ риск психологической неготовности педагогов к росту требований к профессионально-педагогической компетентности и внешнему контролю 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ обеспечение необходимой осведомленности работников о предъявляемых к нему требованиях; ▪ повышение квалификации; ▪ создание условий и разработка механизмов управления мотивацией труда работников ▪ открытость и прозрачность системы
<ul style="list-style-type: none"> ▪ не все оценочные материалы (критерии, показатели) могут дать объективную оценку эффективности деятельности 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ апробация, анализ и корректировка оценочных (диагностических) материалов; ▪ повторении цикла (при необходимости)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ дополнительная нагрузка, связанная с внедрением проекта 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ снижение трудозатрат за счёт использования ИКТ


подпись руководителя ОУ

Л.Н.Чурсина
расшифровка подписи

« _____ » _____ 20__ г.