

Карта инновации	
Полное наименование образовательной организации (учреждения)	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение лицей № 410 Пушкинского района Санкт-Петербурга
Фамилия, имя, отчество руководителя образовательной организации (учреждения)	Директор лицея № 410 Ткачева Ольга Ильинична, кандидат педагогических наук
Контактные данные: почтовый адрес, телефон, адрес официального сайта, электронная почта	Санкт-Петербург, г.Пушкин, ул.Кедринская, д.10А Тел.: 4515826, Офиц. сайт: www.school410.spb.ru , Эл. почта: school@school410.spb.ru
Направление инновационной деятельности	Менеджмент персонала
Тема инновационной разработки	Система оценки качества деятельности педагогического персонала в рамках кадровой политики образовательной организации
Автор / авторский коллектив инновационной разработки	<ul style="list-style-type: none"> • Кадровая политика Лицея № 410 на 2012-2015 годы (О.И. Ткачева, директор Лицея № 410, к.п.н.; Е.Г. Курцева, доцент кафедры управления и экономики образования СПб АППО, к.п.н.; М.И. Ткачева, методист Лицея № 410); • Система оценки качества деятельности педагогического персонала Лицея № 410 (М.И. Ткачева, методист Лицея № 410)
Краткое описание инновационной разработки (цели, задачи, содержание работы, полученные результаты, продукты)	<p>Инновационные материалы включают: Кадровую политику Лицея № 410 на 2012-2015 годы, а также Систему оценки качества деятельности педагогического персонала Лицея № 410.</p> <p><i>Кадровая политика Лицея № 410</i> (далее - Лицей) – целостная долгосрочная стратегия управления персоналом, основная <i>цель</i> которой заключается в повышении эффективности деятельности Лицея за счет повышения качества деятельности его персонала.</p> <p>На основе анализа внешней нормативной документации, регламентирующей систему общего образования в рамках приоритетных направлений развития образовательных</p>

организаций, были сформированы *основные задачи кадровой политики* Лицея, к которым относятся:

- оптимизация кадрового состава Лицея и адаптация персонала к условиям профессиональной деятельности (качеству трудовой жизни) и особенностям жизнедеятельности образовательной организации;
- привлечение молодых специалистов, создание условий для их закрепления, профессионального роста и мотивации к повышению качества профессиональной деятельности;
- улучшение условий профессиональной деятельности (качества трудовой жизни) персонала и совершенствование системы его мотивации;
- совершенствование системы профессионального развития педагогического персонала;
- оптимизация системы оценки качества деятельности педагогического персонала;
- создание условий для предотвращения «педагогического выгорания»;
- поддержка развития конкурсного движения;
- повышение уровня инновационной культуры педагога;
- поддержание организационного порядка в Лицее и укрепление трудовой дисциплины;
- развитие корпоративной культуры Лицея и повышение лояльности его персонала.

В рамках кадровой политики определены необходимые ресурсы, социальные партнеры, ответственные лица и основные мероприятия, выполнение которых направлено на достижение поставленных задач. По каждому мероприятию установлен ожидаемый эффект от его проведения. В частности, в отношении работы с молодыми специалистами, была проведена оценка их удовлетворенности работой в Лицее, в ходе которой были выявлены основные «точки роста» по этому направлению деятельности.

Одной из приоритетных задач в рамках кадровой политики является оптимизация существующей в Лицее системы оценки педагогов. В основе представленной *системы оценки качества деятельности педагогического персонала* лежит определение уровня качества деятельности педагогов на основе федеральных государственных образовательных стандартов, с учетом комплексного показателя качества деятельности педагогического работника (далее - КПКД_{пед}). КПКД_{пед} формируется на основе оценки деятельности педагогического работника по обязательным и ранжирующим показателям. *Обязательные* показатели

	<p>определяются с учетом соответствующих федеральных государственных образовательных стандартов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • показатели соответствия достигнутых образовательных результатов обучающимися требованиям основной общеобразовательной программы (далее ООП); • показатели соответствия документации, разрабатываемой педагогическим работником, требованиям ООП; • показатели соответствия уровня квалификации педагогического работника требованиям к кадровому обеспечению реализации образовательного процесса. <p><i>Ранжирующие</i> показатели учитывают назначение Лицея и его основные функции. К ранжирующим относятся показатели, характеризующие социализацию обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> • участие в общественно полезной деятельности обучающихся; • участие во внеурочных мероприятиях; • профориентационная работа, проводимая с обучающимися и их родителями (законными представителями обучающихся). <p>Каждый показатель включает в себя набор критериев оценки. При этом представленная система направлена на оценку <i>качества</i> деятельности педагогического персонала Лицея, поэтому для его оценки применены квалиметрические методы, которые позволяют дать количественную оценку качества объекта исследования. Разработанная система оценки качества деятельности педагогического персонала в первую очередь направлена на выявление «точек роста» в профессиональной деятельности педагогического персонала и деятельности Лицея в целом. Наглядность представленной системы оценки (контрольные карты, итоговые таблицы результатов) позволяет увидеть не только эксперту / администрации Лицея, но и самому педагогу «проблемные зоны» в его деятельности</p>
<p>Сведения о распространении инновационного опыта</p>	<p><i>Публикации:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ткачева О.И., Ткачева М.И. Кадровая политика общеобразовательного учреждения // Управление качеством образования: теория и практика эффективного администрирования. 2013. Вып. 3 – С.45-53. – 0,6 п.л. 2. Ткачева М.И. Система оценки качества деятельности педагогического персонала образовательного учреждения // Управление качеством образования: теория и практика эффективного администрирования. 2013. Вып. 6. <p><i>Семинары:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Городской семинар «Роль внутришкольного контроля в

	<p>системе управления качеством образования» (14 марта 2013 г.).</p> <p>2. Семинар для сотрудников «Оценочная политика лицея № 410 в условиях реализации национальной образовательной стратегии «Наша новая школа» (29 марта 2013 г.).</p> <p>3. Участие в межрегиональной научно-практической конференции «Профессиональная компетентность современного руководителя в системе образования: система оценки эффективности деятельности руководителя» (20 июня 2013 г., Санкт-Петербургская Академия постдипломного педагогического образования (далее СПб АППО))</p>
<p>Сведения, подтверждающие эффективность инновационной разработки</p>	<p>Эффективность инновационной разработки подтверждается наличием положительной тенденции развития Лицея № 410 в части:</p> <p>1) закрепления вновь принятых сотрудников (более 80%), в т.ч. молодых специалистов (100%);</p> <p>2) профессионального развития молодых специалистов.</p> <p>За 2012/2013 учебный год имеются следующие результаты в работе молодых специалистов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • участие во II межрегиональной научно-практической конференции СПб АППО «Воспитание: парадигмы, стратегии, практика» (А.В. Петрова, методист, учитель русского языка и литературы) и II межрегиональной научно-практической конференции СПб АППО «Профессиональная компетентность современного руководителя в системе образования: система оценки эффективности деятельности руководителя» (А.В. Петрова, методист, учитель русского языка и литературы; М.И. Ткачева, методист); • участие в IV Петербургском образовательном форуме "Интеграция инновационной образовательной среды и социокультурного пространства города" (А.В. Петрова, учитель русского языка и литературы; А.А. Савченков, учитель истории); • участие в городском семинаре «Роль внутришкольного контроля в системе управления качеством образования» (А.В. Петрова, методист, учитель русского языка и литературы; М.И. Ткачева, методист); • наличие публикаций в научно-методическом журнале «Управление качеством образования: теория и практика эффективного администрирования» (М.И. Ткачева, методист); • повышение квалификации молодых специалистов: обучение в аспирантуре (А.С. Фалкенберг, инструктор-

	<p>методист по плаванию);</p> <ul style="list-style-type: none"> • подготовка учащихся Лицея к VII научно-практической конференции школьников «Первые шаги в науку» (А.В. Петрова, методист, учитель русского языка и литературы); • организация медийных проектов: «Школьное TV», «Кинофестиваль «Звездный кадр» (А.А. Тишкевич, педагог-организатор); • и др. <p>Всего за 2012/2013 учебный год молодыми специалистами Лицея № 410 было получено: 4 сертификата участника межрегиональных научно-практических конференций и образовательного форума, благодарственное письмо за организацию научно-практической конференции школьников.</p> <p>3) повышения внутренней мотивации и лояльности молодых специалистов: проведение и участие в «Учительских капустниках» и празднике, посвященном «Последнему звонку» (А.А. Тишкевич, педагог-организатор; О.Ю. Родченко, педагог-организатор; А.Ю. Белентьева, педагог дополнительного образования; А.В. Петрова, методист, учитель русского языка и литературы; М.И. Ткачева, методист);</p> <p>4) повышения лояльности персонала к администрации Лицея и работе в целом: увеличение количества корпоративных мероприятий;</p> <p>5) усиления обратной связи между персоналом и администрацией Лицея № 410, выявленного по результатам оценки удовлетворенности работой администрации Лицея № 410 (общий уровень удовлетворенности работой администрации Лицея № 410 в 2012/2013 уч. году вырос на 7% по сравнению с 2011/2012 уч. годом и составил 97%)</p>
<p>Прогноз о результатах спроса на полученные результаты (продукты)</p>	<p>В настоящее время изменения в сфере общего образования ориентированы на внедрение новых федеральных государственных образовательных стандартов, новой системы оплаты труда работников образовательных учреждений, разработку и внедрение системы оценки эффективности деятельности педагогического персонала и переход на «эффективный контракт» с педагогическим работником образовательной организации (учреждения). Это свидетельствует об актуальности представленной инновационной разработки и, как следствие, высоком спросе на полученные результаты (продукты). В свою очередь, организация, проведение и участие в конференциях районного, городского, межрегионального и всероссийского</p>

	уровней с презентацией настоящей инновационной разработки, а также публикации в различных СМИ по теме исследования будут востребованы современными образовательными организациями (учреждениями)
--	--