

**Отчет**  
**деятельности муниципальной инновационной**  
**(опорной, апробационной) площадки**

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 2 «Золотая искорка» городского округа Тольятти

Тема проекта «Модель рейтингового управления конкурентоспособностью персонала в условиях развития дошкольного образовательного учреждения»

1. Информационно-аналитическая справка о результативности инновационной (социально-значимой) деятельности муниципальной площадки:

1.1. Продуктивность реализации инновационного (социально-значимого) проекта (достигнуты ли поставленные задачи в отчетный период, в каком объеме; соответствуют ли достигнутые результаты планируемому, если нет, то почему).

На первом этапе реализации проекта (подготовительно-моделирующем) до февраля 2018 года была поставлена задача: создать условия для проведения рейтинговых исследований с педагогами. На данном этапе задача решена полностью и ожидаемые результаты достигнуты. Результатом данного этапа является подведение итогов рейтингового исследования педагогов и подсчет конкурентоспособности персонала (за 2017 год), а также издание приказа по личному составу о ежемесячных доплатах отдельным педагогам.

В настоящее время продолжается работа по реализации второго этапа (практико-формирующего), основным направлением которого является разработка модели рейтингового управления конкурентоспособностью персонала в условиях развития дошкольного образовательного учреждения. До сентября 2018 года все запланированные мероприятия выполнены в полном объеме. Создана модель процесса управления конкурентоспособностью педагогического персонала, С мая 2018г по сентябрь 2018 проведена серия опросов педагогов по следующим направлениям: «Качество трудовой жизни», «Эффективность профессиональной деятельности». Данный этап заканчивается в декабре 2019 года, поэтому работа будет продолжена в последующие месяцы.

- 1.2. Управление инновационной (социально-значимой) деятельностью:

- структура управления деятельностью муниципальной площадки (какие категории участников в структуре управления, кто руководит проектом);

Управление проектом инновационной площадки осуществляется членами Совета Учреждения, которые избирают ежегодно состав экспертной комиссии по оценке конкурентоспособности персонала и утверждают критерии оценки деятельности педагогов. С целью обеспечения координации

деятельности педагогического коллектива по реализации проекта создана творческая группа в составе 10 человек (3 человека – административный персонал, 7 человек – педагогические работники). Непосредственное управление проектом осуществляет руководитель дошкольного образовательного учреждения, которая согласовывает деятельность членов Совета Учреждения, членов экспертной группы и членов творческой группы.

- перечень и обоснование разработанных распорядительных документов и локальных актов в период действия площадки (только в рамках реализации проекта);

В настоящее время разработаны следующие распорядительные документы и локальные акты:

- издан приказ по личному составу о ежемесячных доплатах педагогическим работникам, получившим максимальное количество баллов в результате проведенного рейтинга – 2017 (для обеспечения конкурентоспособности персонала на основе индивидуального подхода к материальному и моральному стимулированию);

- утверждены критерии оценки деятельности воспитателей в 2018 году (для ориентации в профессиональной деятельности, повышения квалификации по актуальным направлениям деятельности учреждения);

- разработана модель процесса управления конкурентоспособностью персонала (для совершенствования управленческих механизмов внутри дошкольного образовательного учреждения);

- внесены изменения в Положение о стимулировании персонала (для обеспечения информационной открытости и гласности в вопросах распределения стимулирующих доплат и надбавок педагогам);

- разработаны анкеты «Качество трудовой жизни», «Эффективность профессиональной деятельности» (для изучения эффективности использования потенциала педагогического коллектива, возможности его развития);

- разработано Положение о рейтинговой системе оценки результативности профессиональной деятельности воспитателей (для создания информационной базы показателей, отражающих деятельность дошкольного учреждения и унификации процедуры проведения рейтинговых исследований воспитателей в последующие годы);

- разработана форма конфиденциального письма для ознакомления педагогических работников с результатами рейтингового исследования.

Однако не удалось разработать программы самообразования педагогов с использованием компьютерной программы «ЗнаюКак» в связи с техническими сложностями (из-за перевода программ на сайт Infocultura.ru). Данная работа перенесена с февраля 2018 года на октябрь 2018 года.

- повышение квалификации педагогов, участвующих в инновационной (социально-значимой) деятельности (сколько

участвуют и сколько прошли обучение, по какой теме и где); система поддержки участников инновационной деятельности (мотивационные механизмы);

Специального повышения квалификации педагогов по данному направлению не планировалось. Однако для повышения заинтересованности персонала в результатах развития дошкольного образовательного учреждения с творческой группой педагогов была проведена стратегическая сессия «Оценка эффективности деятельности учреждения в 2017 году», в ходе которой педагоги были вовлечены в коллективный процесс совместной разработки системы показателей рейтинговой оценки на 2018 год.

Одним из мотивационных механизмов явилось премирование педагогов, вошедших в «ТОП-лучших» ежемесячной доплатой к заработной плате на 2018 год.

- наличие коррективов в деятельности муниципальной площадки, причины изменений, документы, регламентирующие изменения;

Разработка программ самообразования педагогов с использованием компьютерной программы «ЗнаюКак» перенесено с февраля 2018 года на октябрь 2018 года. Данные коррективы внесены в План деятельности муниципальной инновационной площадки.

В сентябре 2018 года издано методическое пособие «Особенности рейтингового управления на основе оценки и развития конкурентоспособности персонала в современной дошкольной образовательной организации» досрочно. Данное пособие представлено руководителям дошкольных учреждений г.о.Тольятти на Августовской конференции.

- участие общественности в обсуждении результатов деятельности муниципальной площадки (органов самоуправления ОУ, ученического самоуправления, родительских комитетов и т.п.);

В состав Совета Учреждения входят 3 человека - представителя родительской общественности. Данные участники активными участвуют в обсуждении критериев и показателей оценки деятельности педагогов.

Новый критерий 2017г «Экспресс-оценка родителями качества предоставляемых услуг» показал свою эффективность. Экспресс-оценка проходила в форме телефонных звонков родителям (законным представителям воспитанников). Опрос проводили «независимые эксперты» (специалист по кадрам и делопроизводитель), которые пообщались как минимум с пятью родителями каждой возрастной группы. Всего задавалось 2 вопроса: Как Вы считаете, рады ли Вашему ребенку воспитатели (фамилия, имя, отчество)? Как в целом Вы оцениваете работу воспитателей: положительно или отрицательно (фамилия, имя, отчество)? Вопросы были направлены на изучение работы каждого конкретного воспитателя. Так как результаты опроса фиксировались анонимно, то ответы родителей были искренними и честными, что позволило получить объективную картину.

Экспресс-оценка родителями качества предоставляемых услуг послужила хорошим аргументом в общем рейтинге.

- организация сетевого взаимодействия с учреждениями и организациями в рамках деятельности площадки (отразить долю участия каждого партнера в деятельности муниципальной площадки).

В настоящее время инновационная площадка не реализует сетевого взаимодействия с другими дошкольными образовательными учреждениями. Однако многие учреждения высказывают свою заинтересованность данным проектом. В январе 2018г в МБУ детском саду № 104 «Соловушка» и в сентябре 2018г в МБУ детском саду № 69 «Веточка» с педагогическими коллективами проведены фасилитационные сессии «Считаете ли вы свое учреждение современным?» для выработки путей совершенствования образовательного процесса. Педагогические коллективы высказались положительно в поддержку проведения рейтинга.

1.3. Обобщение и распространение опыта работы по реализации инновационного (социально-значимого) проекта:

- формы (конференции, мастер-классы, семинары, методическая продукция и т.п.);
- уровень (межучрежденческий, муниципальный, региональный, федеральный);
- перечень разработанной методической продукции в отчетный период.

В отчетный период обобщение и распространение опыта не планировалось. С целью информирования городской общественности о процессе реализации проекта на образовательном портале ТолВики и официальном сайте учреждения осуществлялось размещение информации о реализации проекта (цели, задачи проекта, план и реализуемые мероприятия).

На Августовской конференции в сентябре 2018 года опыт реализации рейтингового управления представлен на секции руководителей дошкольных образовательных учреждений. Методическое пособие распространено среди руководителей ДОУ.

2. Оценка и анализ результатов деятельности муниципальной площадки:

- используемый диагностический материал для мониторинга результатов деятельности (перечисляется в случае, если используется иной, не указанный в проекте);

в рамках проекта.

- положительные и отрицательные результаты деятельности по реализации проекта (по качественным и количественным показателям);

В сравнении с 2016 годом рейтинг 2017 года показал, что в 50% случаев

отмечается положительная динамика в повышении конкурентоспособности персонала. Особенно важно констатировать, что уровень конкурентоспособности персонала увеличился у тех педагогов, которые в предыдущий год показали минимальные результаты в рейтинге.

Удовлетворенность параметрами оценки была выяснена при ответе на вопрос социологического исследования «Удовлетворены ли Вы предлагаемыми параметрами рейтинговой оценки?». Исследования показали, что удовлетворены параметрами оценки (79%) опрошенных, удовлетворены не в полной мере параметрами 15%, абсолютно не удовлетворены 6%. Данные результаты позволяют сделать вывод, что предлагаемая система критериев оценки является полной и может быть внедрена в деятельность любого дошкольного образовательного учреждения.

Оценка профессиональной деятельности и расчет на ее основе уровня конкурентоспособности воспитателей позволяют увидеть сильные и слабые стороны посредством показателя рейтинга и расчета уровня конкурентоспособности воспитателя. Так, при ответе на вопрос «Позволяет ли рейтинговая оценка увидеть Вам Ваши слабые стороны?» 65% ответили, что такая оценка необходима и она позволяет воспитателям увидеть его слабые стороны. «Не в полной мере» - такая оценка позволяет увидеть слабые стороны 17%. Абсолютно такая оценка не позволяет увидеть слабые стороны 18%.

На вопрос «Позволяет ли рейтинговая оценка увидеть Вам Ваши сильные стороны?» 61% ответили, что такая оценка позволяет говорить об их сильных сторонах; 23% «не в полной мере» видят свои сильные стороны на основе рейтинговой оценки; 16% не видят свои сильные стороны на основе результатов оценки.

На основе выявления сильных и слабых сторон можно определить для себя пути совершенствования профессиональной деятельности, достигая наивысшего уровня конкурентоспособности. На вопрос «Можно ли на основании результатов рейтинговой оценки определить для себя пути совершенствования Вашей деятельности?» 51% ответили, что результаты оценки позволяют им определить для себя пути совершенствования профессиональной деятельности; 35% «не в полной мере» могут определить направления совершенствования профессиональной деятельности; 14% не видят в такой оценке для себя пути совершенствования профессиональной деятельности.

- выявленные затруднений в деятельности муниципальной площадки и способы их устранения;

Затруднения в деятельности инновационной площадки отсутствуют.

- выводы о достигнутых результатах.

Результаты проведенного рейтинга и изучение динамики повышения конкурентоспособности персонала подчеркивают значимость процедуры рейтинговой оценки конкурентоспособности воспитателей и ее

эффективность. Для педагогов она позволяет увидеть слабые и сильные стороны их профессиональной деятельности и определить пути ее совершенствования, а для руководителя дошкольного образовательного учреждения ее результаты дают информацию для стимулирования повышения конкурентоспособности персонала.

### 3. Выполнение плана работы муниципальной инновационной (опорной, апробационной) площадки:

№ п/п	Перечень запланированных мероприятий	Дата и место проведения	Категории участников, количество по каждой категории	Конкретные результаты по итогам проведенных мероприятий	Причины невыполнения мероприятий
1.	Организация заседания Совета Учреждения по итогам рейтингового исследования педагогов за 2017 год	24.01.2018 МБУ детский сад № 2	Члены Совета Учреждения 9 человек (администрация-1, педагоги-3, родители-5)	Подведение итогов рейтинга 2017 года. Подсчет коэффициентов конкурентоспособности персонала. Издание приказа по личному составу о ежемесячных доплатах отдельным педагогическим работникам	
2.	Организация заседания Совета Учреждения о проведении рейтингового исследования среди воспитателей за 2018 год	27.12.2017 МБУ детский сад № 2	Члены Совета Учреждения 9 человек (администрация-1, педагоги-3, родители-5)	Избрание экспертной комиссии по оценки конкурентоспособности персонала и утверждение критериев оценки деятельности воспитателей	
3.	Проведение рейтинговой оценки педагогического персонала за 2018 год	Декабрь 2018г	Члены экспертной комиссии 8 человек (администрация-1, педагоги-6, родитель-1)	Сбор, накопление и хранение информации о результатах профессиональной деятельности педагогов	
4.	Разработка модели процесса управления конкурентоспособностью персонала	20.03.2018 МБУ детский сад № 2	Члены экспертной комиссии 8 человек (администрация-1, педагоги-6, родитель-1)	Создание модели процесса управления конкурентоспособностью педагогического персонала	
5.	Проведение заседания экспертной комиссии о результатах рейтинговой оценки	13.02.2018 МБУ детский сад № 2	Члены экспертной комиссии 8 человек (администрация-1, педагоги-6, родитель-1)	Внесение изменений в Положение о стимулировании персонала.	
6.	Проведение	18.04.2018	Административный	Создание системы	

	деловой игры «Инструменты управления конкурентоспособн остью»	МБУ детский сад № 2	персонал 10 человек	управления конкурентоспособностью персонала с использованием экономических, социальных, психологических и других методов	
7.	Разработка психологических условий для поддержания климата коллектива	Декабрь 2018	Административный персонал 10 человек	Формирование «команд» единомышленников на основе психологического соответствия сотрудников	
8.	Составление программы проведения рейтинговой оценки конкурентоспособн ости персонала	29.01.2018 МБУ детский сад № 2	Руководитель и зам.руководителя 3 человека	Разработка рабочей программы, регламентирующей порядок проведения работ, сроки их выполнения, состав участников и обязанности каждого	
9.	Подготовка в социологическому опросу	30.01.2018 МБУ детский сад № 2	Руководитель и зам.руководителя 3 человека	Разработка анкет «Качество трудовой жизни», «Эффективность профессиональной деятельности», «Удовлетворенность результатами рейтинговой оценки»	
10.	Разработка Положения о рейтинговой оценки	30.01.2018 МБУ детский сад № 2	Творческая группа, 10 человек (администрация-3, педагоги-7)	Разработка Положения о рейтинговой оценке	
11.	Вручение конфиденциальных писем с результатами рейтинга (баллы, набранные педагогом, средний балл по учреждению, коэффициент конкурентоспособн ости персонала и т.д.)	30.01.2018 МБУ детский сад № 2	Руководитель и зам.руководителя 3 человека	Разработка формы конфиденциального письма	
12.	Создание творческой группы по реализации проекта «Модель рейтингового управления»	21.01.2018 МБУ детский сад № 2	Творческая группа 10 человек (администрация-3, педагоги-7)	Координация деятельности педагогического коллектива по реализации проекта, приказ о создании творческой группы	

13.	Проведение стратегической сессии с педагогами «Оценка эффективности деятельности учреждения в 2017 году»	22.01.2018 МБУ детский сад № 2	Творческая группа, 10 человек (администрация-3, педагоги-7)	Координация деятельности персонала, разработка системы показателей рейтинговой оценки персонала на 2018 год	
14.	Проведение круглого стола с административным персоналом «Маркетинговая концепция конкурентоспособности персонала»	18.04.2018 МБУ детский сад № 2	Административный персонал 10 человек	Разработка концепции управления, принципов и инструментов управления персоналом	
15.	Проведение стратегической сессии с руководителями дошкольных учреждений: «Фасилитационная сессия как техника принятия групповых решений».	Сентябрь 2018	Заведующие МБУ детских садов города 30 человек	Обучение руководителей действенному процессу группового обсуждения, решения проблем и планирования	
16.	Разработка методических рекомендаций по рейтинговому управлению персоналом	Август 2018	Заведующие МБУ детских садов города 60 человек	Участие в секции Августовской конференции с методическими рекомендациями «Особенности рейтингового управления конкурентоспособностью персонала в условиях развития дошкольного образовательного учреждения».	
17.	Размещение на образовательном портале ТолВики и официальном сайте учреждения информации о реализации проекта (цели, задачи проекта, материалы мероприятий, отчеты)	14.02.2018 Сайт ТолВики	Педагогическая общественность города	Обеспечение информационной открытости	

	отчеты)				
18.	Организация входящего мониторинга по критериям результативности реализации проекта	25.01.2018 МБУ детский сад № 2	Педагоги детского сада № 2 30 человек	Анализ результатов входящего мониторинга, справка по итогам мониторинга	
19.	Организация мониторинга педагогов по следующим разделам: «ИКТ-компетентность, математическое развитие, сопровождение работы с детьми с ОВЗ»	Февраль 2018	Педагоги детского сада № 2 30 человек	Разработка программ самообразования педагогов с использованием компьютерной программы «ЗнаюКак»	По техническим причинам, перенесено на октябрь 2018
20.	Организация промежуточного мониторинга по критериям результативности реализации проекта	07.05.2018 МБУ детский сад № 2	Педагоги детского сада № 2 30 человек	Анализ результатов промежуточного мониторинга, справка по итогам мониторинга	
21.	Проведение серии опроса педагогов по следующим направлениям: «Качество трудовой жизни», «Эффективность профессиональной деятельности»	Октябрь 2018	Педагоги детского сада № 2 30 человек	Изучение и анализ эффективности рейтинговой оценки	Планируется
22.	Организация итогового мониторинга по критериям результативности реализации проекта	Ноябрь 2018	Педагоги детского сада № 2 30 человек	Анализ результатов итогового мониторинга, справка по итогам мониторинга	Планируется

Заведующий МБУ детским садом  
№ 2 «Золотая искорка»

Печать



У.М. Новикова