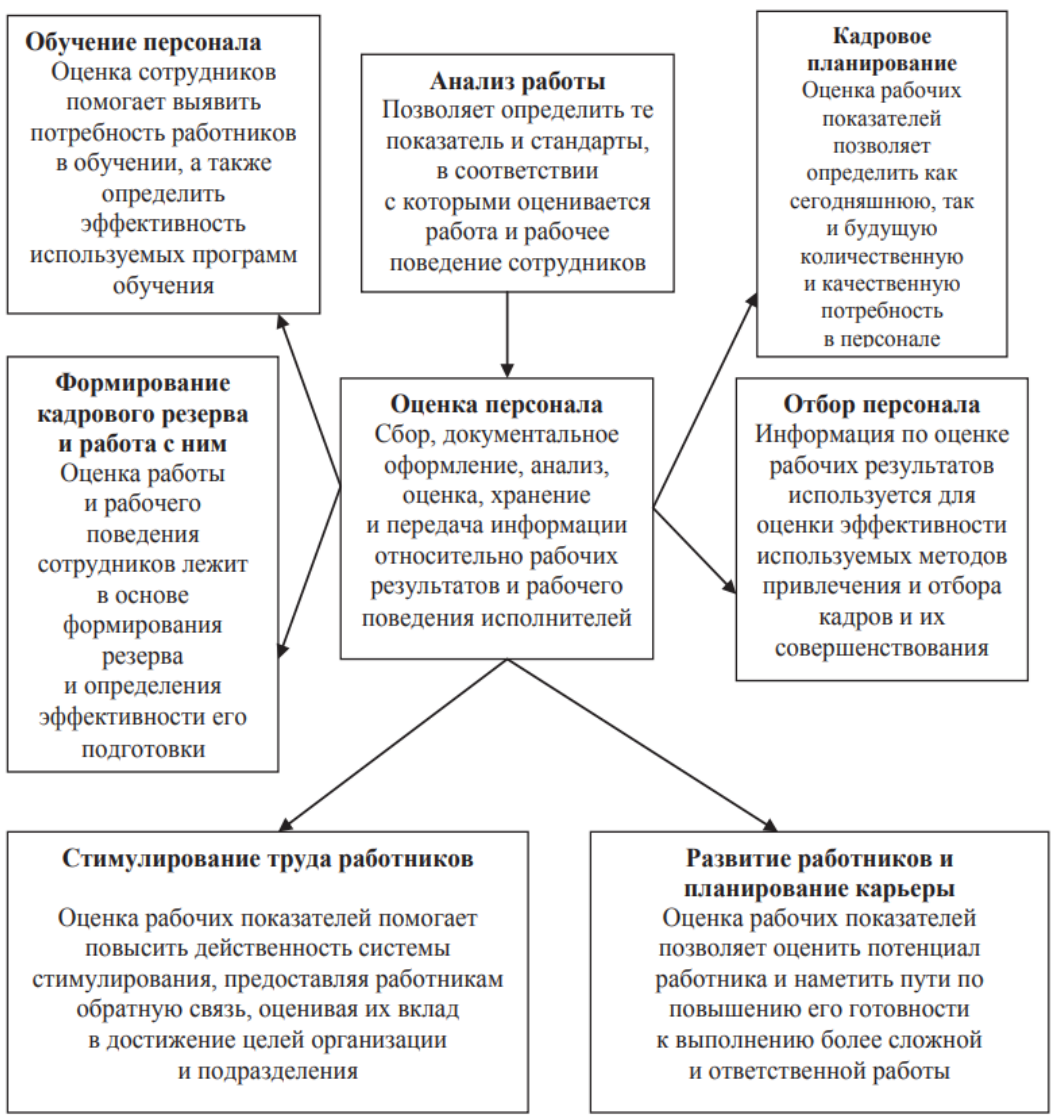
Проект «Проф.Эксперт»: как оценить работу сотрудников в образовательной организации

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение «Инженерно-технологическая школа № 777» Санкт-Петербурга

Место оценки в системе управления персоналом

Оценка работника представляет собой процедуру, проводимую с целью выявления степени соответствия личных качеств работника, количественных и качественных результатов его деятельности определенным требованиям, предъявляемым должностными обязанностями, характером и содержанием труда, а также требованиям, обусловленным эффективной организацией производства, использованием наиболее рациональных методов работы, технических средств и т.д.



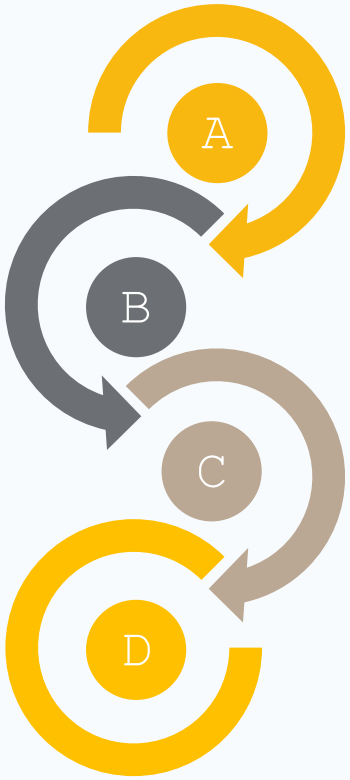
Оценка работников образовательной организации даёт ответы на следующие вопросы

Квалиф икационное соответствие

как использовать специалистов в соответствии с их квалиф икацией и количеством

Кадровое пополнение

как привлечь в организацию необходимых работников с требующейся для школы квалиф икацией



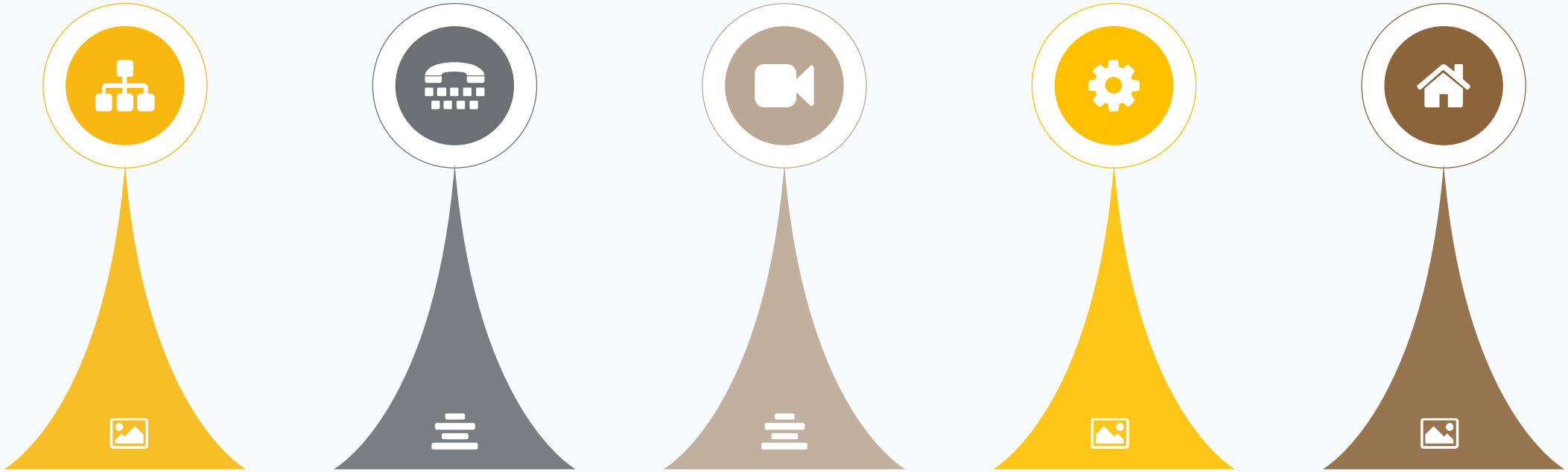
Кадровое соответствие

как увязать потенциал сотрудников и требования, предъявляемые к их должностям и рабочим местам

Кадровая адаптация

как может кадровый состав адаптироваться в изменяющейся ситуации в школе

Цели текущей оценки персонала школы



повышение мотивации сотрудников

планирование профессионального обучения

ротация персонала

определение степени рациональности использования кадров

формирование кадрового резерва

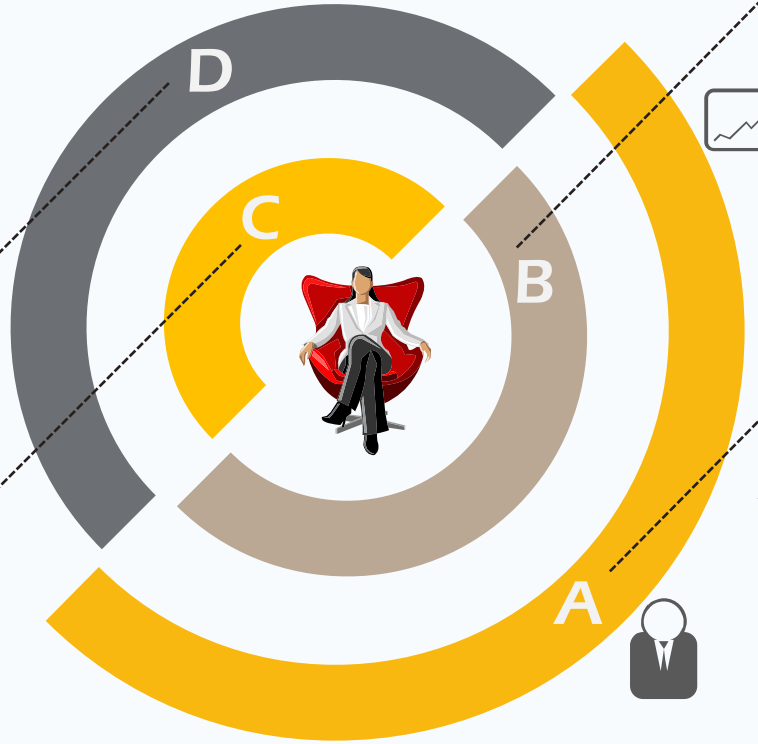
Показатели оценки

Личностные качества

порядочность, чуткость, честность и др.

Результаты труда

повышение качества образования, развитие инновационного образовательного поведения и др.



Профессиональное поведение

способность к сотрудничеству, коммуникабельность, чувство ответственности и др.

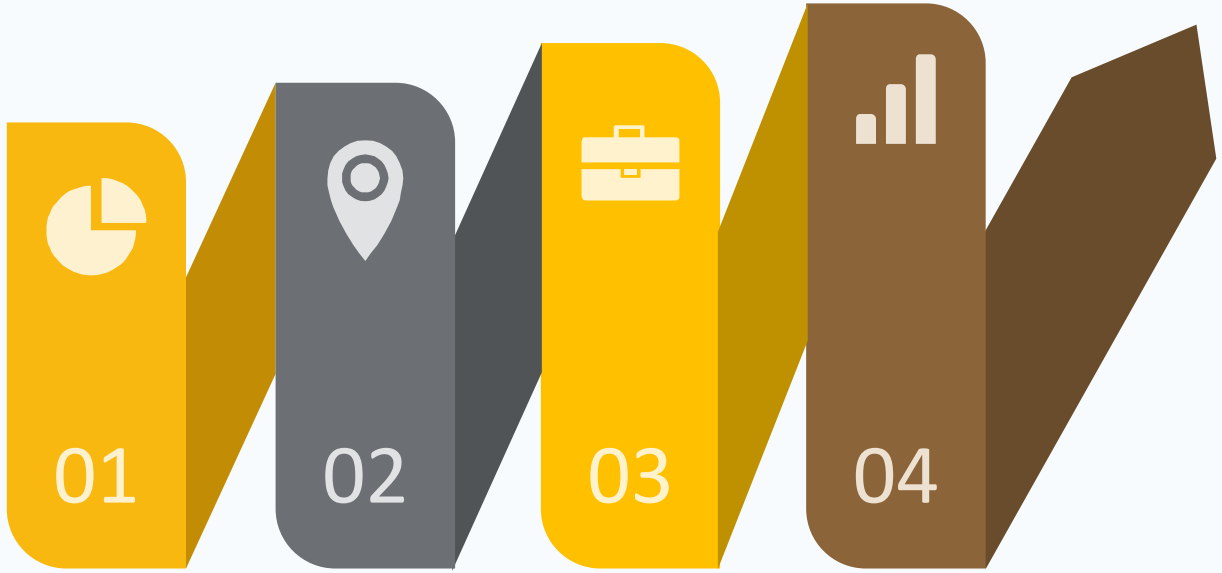
Затраты труда

интенсивность, сложность работы, особенности организации рабочего процесса

Алгоритм проведения оценочных процедур

Принятие решения об оценке работников и его нормативно-правовое оформление

Создание оценочной комиссии, разработка и утверждение документов, регламентирующих её деятельность. Утверждение методических и организационных вопросов



Обсуждение и подведение итогов всей оценочной процедуры персонала

Использование окончательных оценок в решении кадровых Вопросов. Хранение оценочной информации

Утверждение календарного плана оценки

Подбор исполнителей и экспертов. Формирование персонального списка оцениваемых работников. Ознакомление оцениваемых с методическими и организационными вопросами

Сбор информации об оцениваемых

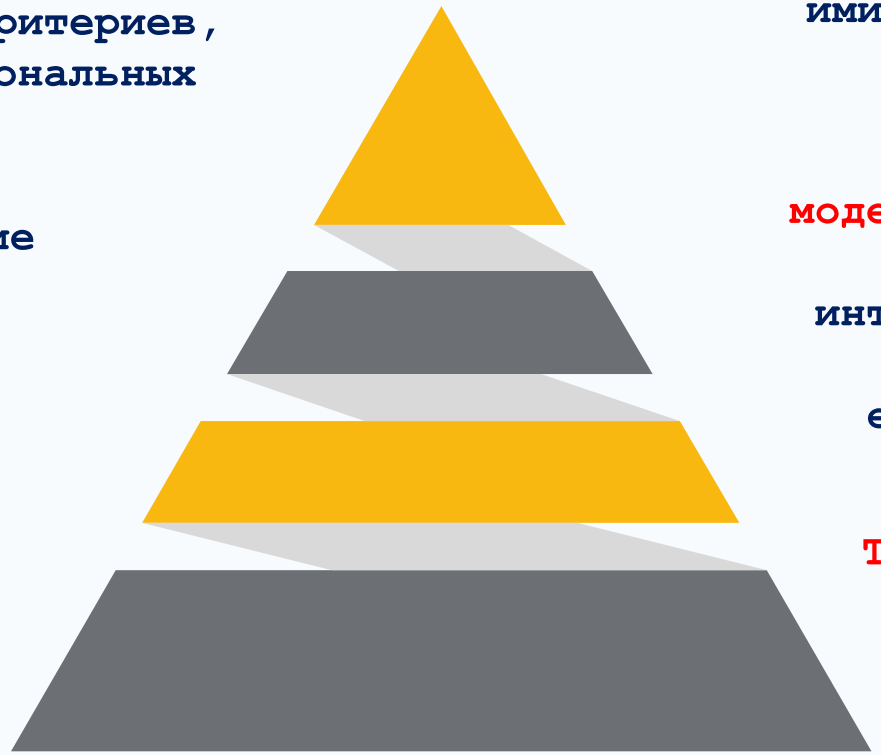
Формирование окончательных оценок, соответствующее их оформление и утверждение. Доведение до сведения оцениваемых окончательных оценок

Методы оценки

«АВС-анализ персонала» представляет собой тест анкетного типа, который включает в себя 20 личностных критериев, а также до 20 профессиональных критериев

Решение кейсов — решение определенных ситуаций, содержащих множество дополнительных данных

Метод «360 градусов». Сотрудник оценивается своим руководителем, своими коллегами и своими подчиненными



Метод деловых игр. Оценка персонала осуществляется в рамках специально разработанных имитационных и развивающих деловых игр

Метод оценки на основе моделей компетенций. Модели компетенций описывают интеллектуальные и деловые качества работника, его навыки межличностной коммуникации

Тестирование. Диагностика профессиональных дефицитов: предметные, методические, психолого-педагогические

Какие преимущества приносит система оценки персонала в образовательной организации

Для школы

- определяем уровень сотрудников — навыки, знания, эффективность
- понимаем, какие кадровые перестановки нужны
- продвигаем талантливых специалистов
- совершенствуем систему мотивации
- выходим на новый организационный уровень внутренней системы повышения квалификации

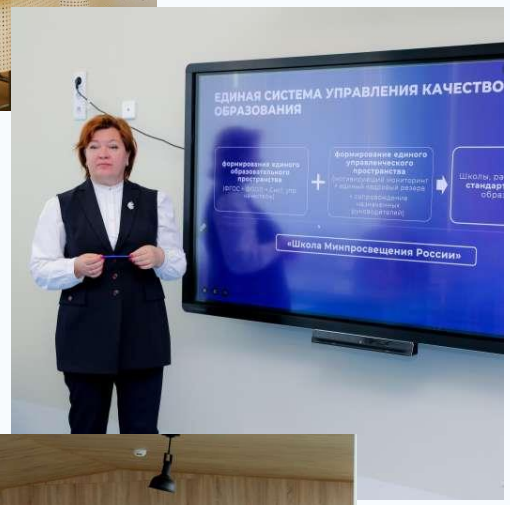
Для сотрудников

- заслуги, опыт, знания и умения оценят по достоинству
- разрешатся вопросы с организационными моментами
- заданы понятные и достижимые, реальные критерии эффективности
- созданы условия для проектирования индивидуальной траектории профессионального развития

Основные результаты

- разработана и реализуется **внутренняя система повышения квалификации** педагогов на основе выявленных профессиональных дефицитов
- разработана и реализуется модель **информационно-образовательного сервиса** для педагогов «ОРИон-лайн», возможности которого используются для развития профессиональных компетенций педагогов
- определена **лидер-группа** из числа персонала школы, её возможности используются для реализации инновационных проектов и программ через ротацию неформальных лидеров, обеспечение развития горизонтальной карьеры специалистов

Основные результаты



- сформирован **кадровый резерв** на замещение вакантных должностей в школе, а также исполнение обязанностей руководителей и специалистов методической службы, объектов инфраструктуры образовательной организации
- созданы условия для **мотивации** сотрудников к развитию профессиональных компетенций, реализуется система по выявлению талантов
- развитие **инновационного образовательного поведения** участников образовательных отношений, включение специалистов в реализацию инновационных проектов и программ