

Непрерывное управление эффективностью (Continuous Performance Management): внутренняя система оценки педагогических работников

Государственное бюджетное
общеобразовательное учреждение
лицей № 144 Калининского района
Санкт-Петербурга



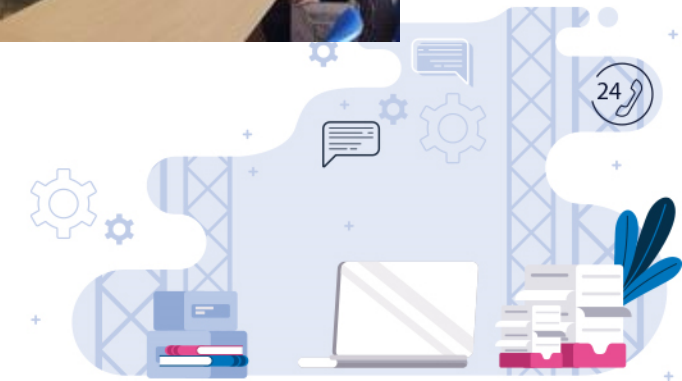
Непрерывное управление эффективностью (Continuous Performance Management): составляющие компоненты

- динамические цели, прозрачные и согласованные по вертикали и горизонтали (OKR)
- периодические встречи по постановке и обсуждению целей как командных, так и индивидуальных
- непрерывное отслеживание прогресса в достижении целей (check-in) на основе результатов оценки персонала организации
- регулярные индивидуальные беседы руководителей со своими подчиненными (1:1)
- периодические беседы о развитии и повышении эффективности, стратегические сессии
- фокус на развитии организации
- непрерывный сбор данных обратной связи в режиме реального времени - от всех сотрудников (ongoing feedback)



Зачем нужна оценка педагогов в условиях непрерывного управления эффективностью (Continuous Performance Management)?

- Эффективность образовательной организации зависит от компетентности и мотивации команды педагогов. Чтобы узнать степень развитости профессиональных компетенций, необходимо периодически выявлять сильные и слабые стороны, внедряя оценочные мероприятия.
- Оценка педагогов – это процедура, которая позволяет исследовать деловые качества, результаты профессиональной педагогической деятельности с помощью комплекса измерений. Полученная информация используется руководством для внедрения изменений, развития системы профессионального роста



Критерии оценки: способы систематизации

01. Модель компетенций педагога.

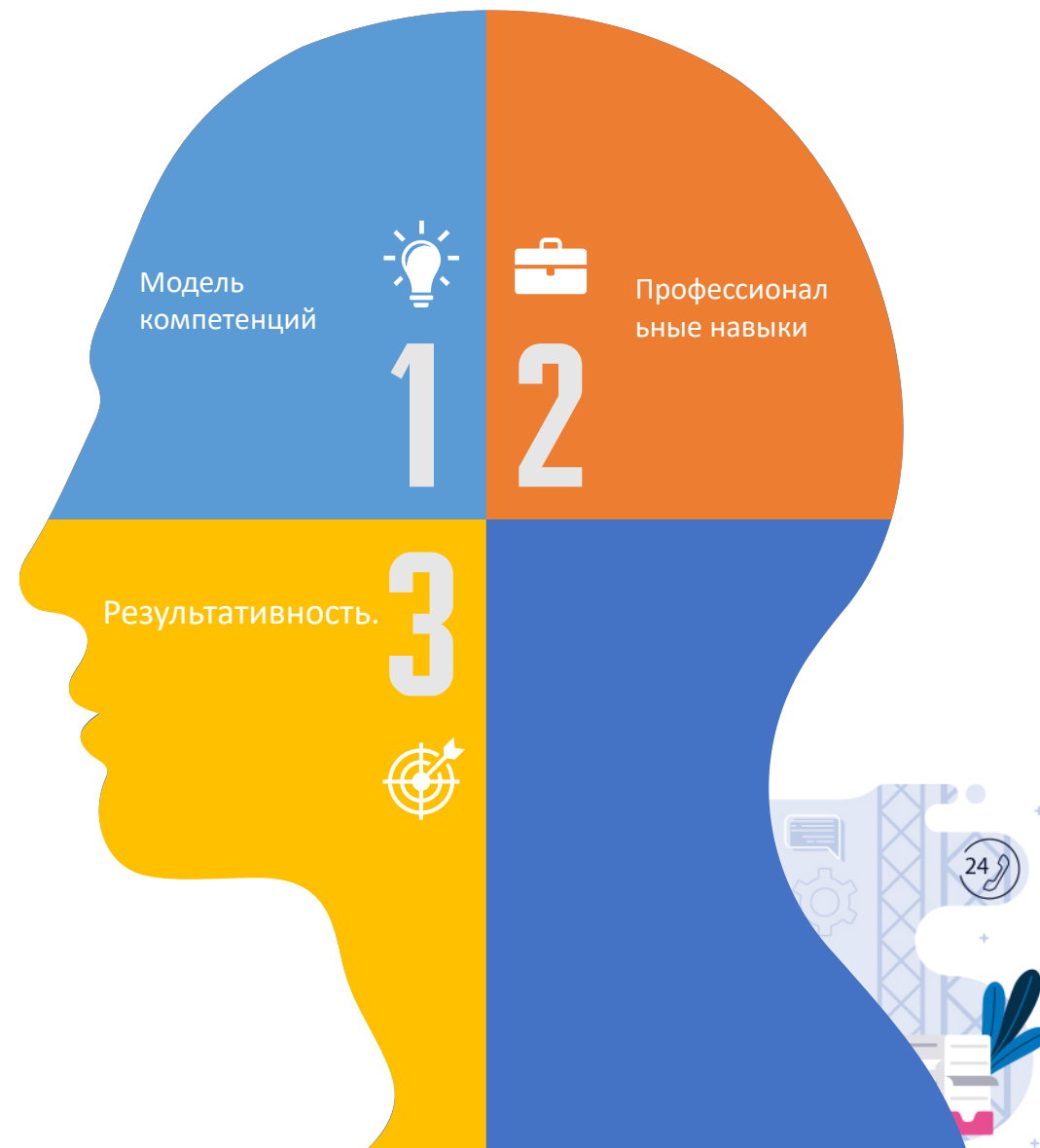
Выявление продуктивных и талантливых педагогов. Модель компетенций, которая выглядит как набор характеристик, необходимых для достижения успеха в профессиональной педагогической деятельности

02. Профессиональные навыки педагогов.

Необходимы педагогу для выполнения профессиональных обязанностей – hard skills.

03. Результативность.

Факторы, которые играют ключевую роль при определении эффективности педагога, поэтому их включают в чек-лист: уровень учебной успеваемости обучающихся, внеурочные достижения обучающихся, в т.ч. в исследовательской и проектной деятельности и др.



Методы оценки педагогических работников



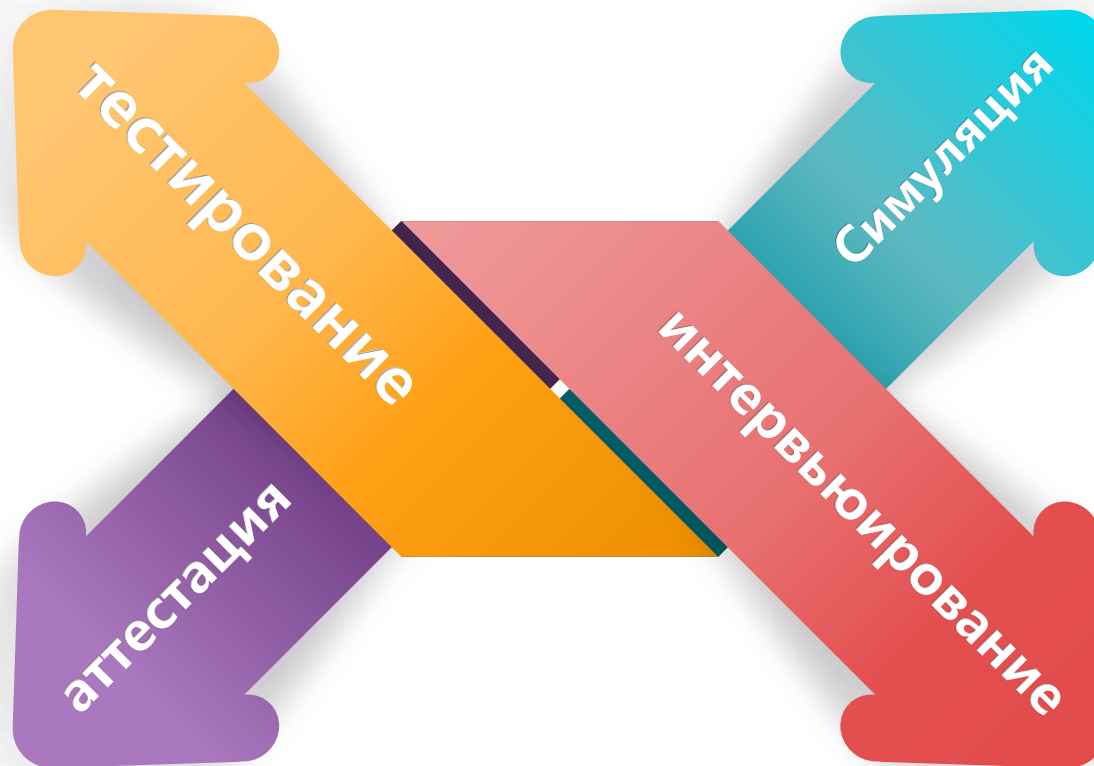
RIF/360

PIF. Модульная анкета из кейсов и вопросов, определяющая потенциал педагога. 360. Привязывается к текущей модели компетенций, чтобы посредством опроса коллег узнать соответствие занимаемой должности.



Аттестация на квалификационную категорию

Процедура, которая оформляется в официальных документах КО.



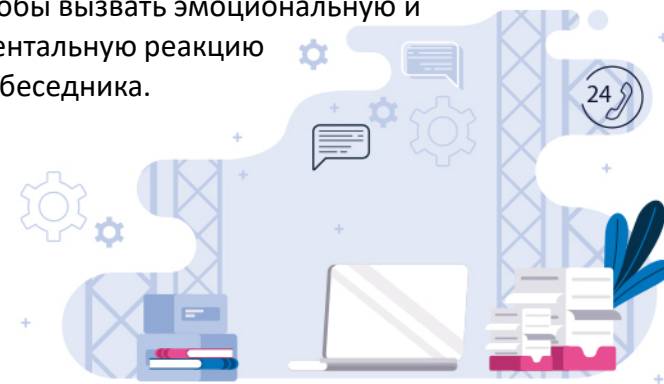
Имитирующая игра

Способ увидеть возможности педагога – поместить его в ситуацию, с которой он имеет дело в рамках своей должности. Создается игра, имитирующая несколько педагогических (образовательных) событий, требующих решения профессиональных противоречий



Интервью

Эксперт применяет блок с вопросами, построенный так, чтобы вызвать эмоциональную и ментальную реакцию собеседника.



Алгоритм оценки педагогических работников



**Выявление
потребностей.
Определение
целей**

1

Установочные встречи, определение проблем

2

Сводный отчет сравнивается с ценностями и стратегией для определения зон роста образовательной организации, которые позволят добиться реализации задач программы развития

3

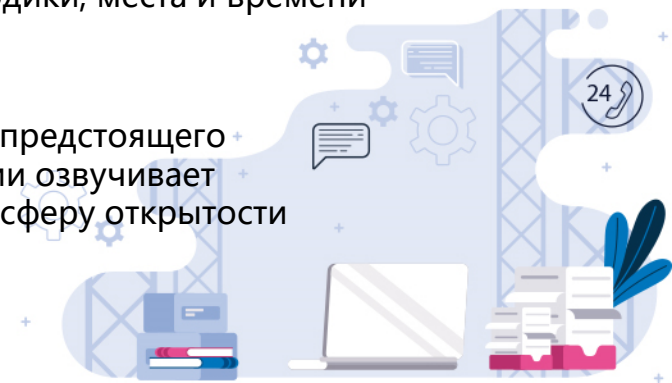
Оценка педагогов осуществляется по направлениям, развитие которых требует от специалистов усилий, соответствующих задачам учебного года

4

Осуществляется подготовка индикаторов, учитывающих специфику образовательной организации, выбор методики, места и времени

5

Руководитель получает структуру предстоящего мероприятия и на общем собрании озвучивает информацию, чтобы создать атмосферу открытости и доверия



Формирование комиссии. Подготовка программы

1

Состав комиссии фиксируется приказом руководителя

2

Разработка и наполнение кейсов, вопросов, тестов, симуляций

3

Каждый шаг программы оценки сопровождается подробной инструкцией, понятной любому педагогу

4

Оформляется документация, в которой консолидируется информация о системе оценки педагогов

5

Руководитель проекта согласует график проведения мероприятий и доводит его до коллектива по официальным средствам коммуникации



**Оценка педагога.
Исследование результатов.
Предоставление обратной связи**

1

Оценка осуществляется в строгом соответствии с подготовленной программой. В зависимости от задач обратная связь может выдаваться сразу, например, на кейс-интервью. Необходимо придерживаться объективности по отношению ко всем педагогам

2

Статистика собирается в единую сводную с указанием рейтинга для каждого педагога. ТОП-10 – это лучший опыт, приносящий успех образовательной организации. Необходимо обратить внимание на педагогов, показавших низкие результаты оценки. Обеспечив условия для преодоления профессиональных педагогических дефицитов образовательная организация создаст платформу для устойчивого роста.

3

Обеспечение обратной связи. Заключительным шагом станет вывод и внесение корректировок в порядок оценки знаний педагогов.



Результаты реализации проекта

1

Развитие инновационного образовательного поведения участников образовательных отношений (74% (+18%) педагогов включены в реализацию инновационные проектов и программ)

2

Включение образовательной организации в четыре рейтинга Комитета по образованию

3

Стабильный педагогический коллектив образовательной организации, отсутствие вакансий

4

Разработана и внедрена внутренняя система повышения квалификации педагогов на основе результатов оценочных процедур

5

Положительная динамика в профессиональных достижениях педагогов, получивших общественное признание на конкурсах и фестивалях (+21%). Положительная динамика в аттестации педагогов на первую и высшую квалификационную категорию (+7%)

