

*Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №85 Петроградского района Санкт-Петербурга
(ГБДОУ детский сад №85 Петроградского района Санкт-Петербурга)*

Конкурс

«Лучшие кадровые технологии Северо-Западного федерального округа»

Номинация

«Лучшая кадровая технология оценки персонала»

Проект

«Матрица компетенций»

Авторы:

*Сясь Ирина Юрьевна, заведующий
ГБДОУ детский сад № 85 Петроградского района
Санкт-Петербурга
Кукушкина Ольга Борисовна,
заместитель заведующего, ст. воспитатель
ГБДОУ детский сад № 85 Петроградского района
Санкт-Петербурга*

Актуальность и проблема

Актуальность проекта

- Меняющиеся требования к образованию
 - Нормативная база
- Фокус на индивидуальном подходе
 - Инструмент для развития

Проблема проекта

- Сложность унификации
- Размытость формулировок
 - Риск избыточности
 - Субъективность оценки
- Сопротивление со стороны педагогов
 - Динамичность

Цель и задачи проекта

ЦЕЛЬ:

создать единый, измеримый и понятный ориентир для оценки и развития профессионализма педагога с учётом реальных задач образовательной организации.

На практике эта цель решает несколько стратегических задач системы образования:

- Соотнести ожидания образовательной организации и государства с реальными навыками педагога
- Сделать развитие педагогов управляемым и адресным
- Поддерживать качество образовательного процесса

Целевая аудитория и участники

Целевая аудитория

- Образовательная организация в целом (детский сад, школа, колледж)
- Педагогический коллектив

Участники

- Заведующий, Директор и завуч
- Методисты, руководители МО, специалисты методических служб
- Педагоги
- Наставники и кураторы

Механика реализации

Этап 1. Подготовка и целеполагание (1–2 недели)

Цель: зафиксировать, зачем ОО матрица и какие управленческие задачи она решает (аттестация, резерв, обучение, распределение нагрузки).

Этап 2. Проектирование структуры матрицы (2–3 недели)

Цель: создать понятную и измеримую матрицу, которую реально применять в ОО.

Этап 3. Апробация (3–4 недели)

Цель: проверить матрицу на практике, выявить слабые места.



Компетенции личностной направленности		Самооценка /баллы					Экспертная оценка/баллы				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Персональные											
1.	Готовность и способность к профессиональному самоопределению и саморазвитию		✓								
2.	Способность к реализации своих планов				✓						
3.	Проявление активности и самостоятельности	✓									
4.	Владение критическим мышлением и ориентация на нравственные ценности			✓							
5.	Осознание ответственности и гражданского долга					✓					

Механика реализации

Этап 4. Внедрение и оценка педагогов (1–2 месяца)

Цель: оценить всех педагогов по матрице, зафиксировать дефициты и сильные стороны.

Этап 5. Развитие и индивидуальные планы (постоянно)

Цель: закрыть дефициты, усилить сильные стороны, выстроить систему роста.

Этап 6. Мониторинг, актуализация и обратная связь (регулярно)

Цель: поддерживать матрицу в актуальном состоянии и использовать её как живой инструмент.

Красная ячейка — критично для выполнения обязанностей

Желтая ячейка — возможность для развития

Белая ячейка — не требует изменений

Компетенции личностной и деятельностной направленности			
Компетенции/уровни	1-9	10-19	20-25
Персональные			
Межличностные			
Социальные			
Педагогические (обучение)			
Общепедагогическая ИКТ-К			

Ключевые метрики и измеримые результаты

Точная и объективная оценка компетенций является основой эффективной матрицы компетенций. Метод оценки позволяет получить наиболее полную и объективную картину способностей сотрудников. Выбор методов оценки должен соответствовать специфике компетенций, организационной культуре и целям оценки.

Метод оценки представляет собой комплексный подход, при котором информация о компетенциях сотрудника собирается из множества источников, включая непосредственного руководителя, коллег того же уровня, подчиненных и самого оцениваемого. Этот метод обеспечивает всестороннюю перспективу производительности и поведения сотрудника.

Данный метод наиболее эффективен для оценки профессиональных компетенций. Он предоставляет сотруднику возможность увидеть, как его действия воспринимаются различными группами людей, с которыми он взаимодействует. Однако важно использовать этот метод прежде всего для развития, а не для оценки производительности в административных целях.

Компоненты эффективной оценки:

- Множественные эксперты: Рекомендуется привлекать несколько экспертов из разных групп для обеспечения сбалансированной обратной связи.
- Анонимность: Гарантирование конфиденциальности ответов экспертов способствует более честной и конструктивной обратной связи.
- Самооценка: Сравнение собственного восприятия с восприятием других помогает выявить слепые зоны в самосознании.

Вклад в перспективное развитие

Матрица компетенций — не просто инструмент оценки, а рычаг системных изменений в ОО.
Её вклад проявляется на нескольких уровнях:

- Стратегическое планирование развития ОО
- Формирование внутреннего кадрового ресурса и преемственности
- Повышение объективности кадровых решений
- Поддержка персонализированного обучения и инклюзии
- Долгосрочная траектория педагога

Вызовы и барьеры при внедрении и использовании матрицы

Вызовы

- Недостаточная проработка стыковки с кадровыми процедурами
- Ограниченная гибкость нормативной базы
- Недостаток времени и компетенций у методистов

Барьеры

- Риск формального внедрения
- Перегрузка методистов и администрации
- Слабая адаптация под специфику ОО
- Восприятие матрицы как инструмента контроля, а не развития



Перспективы развития и масштабирование.

- Модульность и профилирование
- Связь с индивидуальными образовательными маршрутами
- Включение новых типов компетенций
- Матрица как нормативная основа для кадровых процедур
- Переход от «списка умений» к поведенческим моделям
- Синхронизация с профстандартами и ФГОС
- Культура развития вместо культуры контроля