



СПбЦОКОиИТ

«Уровневая модель оценки компетенций методиста»: инструмент объективной оценки, планирования развития и формирования кадрового резерва

Организация: **ГБУ ДПО «СПбЦОКОиИТ»**

Номинация: «Лучшая кадровая технология оценки персонала»

Сроки: октябрь 2025 — сентябрь 2026



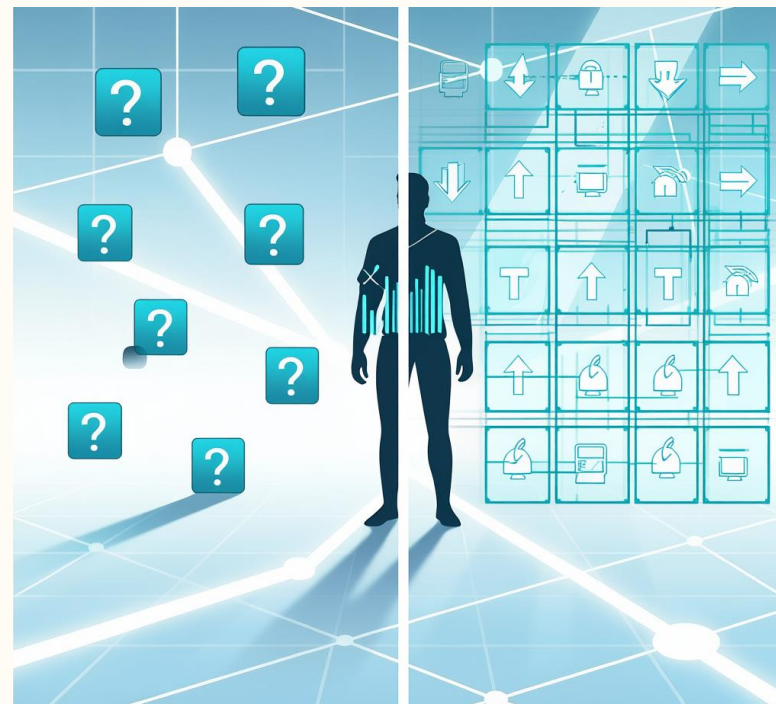
Почему потребовалась новая модель оценки

Проблемы «До»

- Отсутствие единого инструмента объективной оценки компетенций методистов
- Субъективность: требования трактуются по-разному в подразделениях
- Нет фиксации результатов в единой системе
- Затруднения при аттестации, формировании кадрового резерва, подборе сотрудников под проекты
- Барьеры для карьерного роста и мотивации методистов

Чем отличается от типовых решений

Оценка привязана к **уровням и поведенческим индикаторам**, а не к субъективным характеристикам. Это обеспечивает объективность и единообразие требований для всех подразделений.



Системный подход вместо разрозненных субъективных оценок



Цель и задачи проекта

Цель: создание уровневой модели оценки компетенций методистов, обеспечивающей объективность, прозрачность и практическую применимость результатов оценки.

01

Разработка модели

Уровневая модель компетенций для должностей «методист» и «старший методист»

02

Создание инструментария

Методики, формы, регламент оценки

03

Пилотная оценка

Апробация модели и формирование ИПР на основе результатов

04

Интеграция в HR-процессы

Аттестация, кадровый резерв, наставничество

05

Обучение и устойчивость

Обучение руководителей и методистов, обеспечение устойчивости системы



Участники проекта

Рабочая группа

Представители
всех профильных
отделов

Руководители подразделений

Руководители
структурных
подразделений

Научно- методический совет

Орган,
осуществляющий
научно-
методическое
руководство

Наставники

Опытные
специалисты,
осуществляющие
наставничество



Как устроена модель оценки

5 блоков компетенций

1. Личностно-организационные
2. Нормативно-правовые и корпоративные
3. Универсальные методико-аналитические и экспертные
4. Цифровые и ИКТ
5. Профильные (по отделам: ОТиИМСИКО, АСОП, ГИА-9/11)

4 уровня владения

- Уровень 1 — Базовый
- Уровень 2 — Повышенный
- Уровень 3 — Продвинутый
- Уровень 4 — Экспертный

Целевые уровни по должностям

- **Методист:** уровни 2–3 по ключевым компетенциям — анализ информации, планирование и контроль, проектирование программ, мониторинг и экспертиза
- **Старший методист:** уровни 3–4 по ключевым компетенциям — стратегическое проектирование, работа в изменениях, методическая поддержка педагогов, аналитика данных, цифровые инновации



Модель: 5 блоков × 4 уровня — для двух должностей



Дорожная карта проекта

Октябрь 2025

Старт проекта

формирование рабочей группы,
утверждение дорожной карты

Декабрь 2025 — апрель 2026

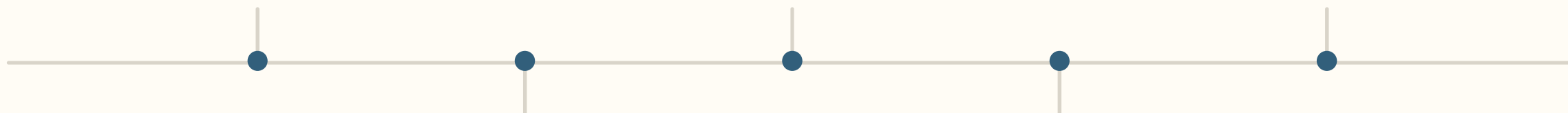
Разработка модели

структурирование компетенций,
определение уровней и
поведенческих индикаторов,
экспертная оценка, согласование

Август – сентябрь 2026

Обучение, тиражирование и итог

презентация коллективу, обучение
руководителей, семинары для
методистов, отчёт директору



Октябрь – ноябрь 2025

Анализ и диагностика

интервью с методистами и
руководителями, анализ
функциональных обязанностей

Май – июль 2026

Пилотная оценка

апробация модели в выбранных
отделах, анкетирование,
корректировка



Результаты основного этапа

100%

Модель утверждена
Уровневая модель и регламент оценки

10

ИПР разработано
Индивидуальные планы развития

91%

Удовлетворённость
Методисты оценили прозрачность системы

50%

Пилотная оценка
Проведена оценка компетенций методистов

5

Кандидатов в резерв
Кадровый резерв сформирован

84%

Руководители
Используют результаты оценки

Качественные эффекты: единая система требований и оценки, повышение объективности и прозрачности кадровых решений, основа для персонализированных траекторий развития, культура непрерывного развития.



Риски и меры по их снижению

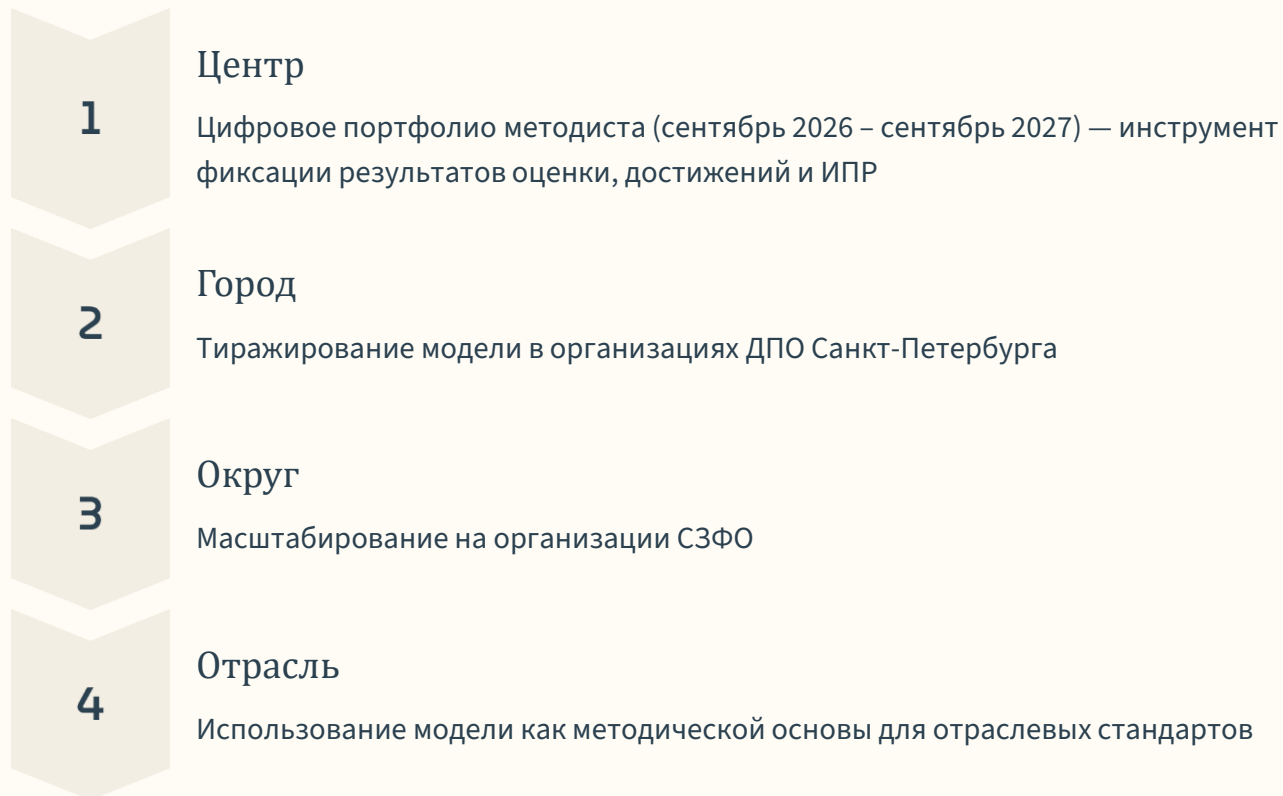


Ключевые принципы управления рисками

- Акцент на **развивающей**, а не контролирующей функции оценки
- **Со-создание** модели с вовлечением подразделений
- Гибкая структура: базовые + профильные компетенции
- Регламент применения и обучение руководителей
- Конкретные примеры проявления компетенций для снижения формализма



Следующий этап и масштабирование



Масштабирование модели на другие категории сотрудников — следующий шаг после отработки в рамках СПбЦОКОиТ.





Ценность проекта

Единая система

Прозрачная и практичная система оценки компетенций методистов

HR-интеграция

Инструмент объективной оценки, интегрированный в аттестацию, резерв, наставничество

Персонализация

Основа для индивидуальных траекторий роста и кадровых решений

Культура развития

Непрерывное профессиональное развитие как норма

«Уровневая модель оценки компетенций методиста» — целостная кадровая технология, обеспечивающая объективность, прозрачность и практическую применимость оценки.

