



**ГАПМ**

ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ  
ПРОМЫШЛЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА  
ИМЕНИ Н.П. ПАСТУХОВА



# **МЕТОДИКА ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**



## **РАЗРАБОТКА ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ И ПОРЯДОК ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ**



# МЕТОДИКА ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

**РАЗРАБОТКА** методики оценки компетенций педагогических работников включает в себя:

**1. определение компетенций** и(или) групп компетенций, подлежащих оценке из входящих эталонный профиль

**2. определение методов** оценки для выбранных компетенций и(или) групп компетенций

**ГРУППЫ КОМПЕТЕНЦИЙ** могут быть детализированы до отдельных **компетенций**.

Перечни компетенций могут различаться в зависимости от специфики работы конкретных ПОО.

Для каждой компетенции или группы компетенций необходимо определить **МЕТОДЫ ОЦЕНКИ**

# ПРИМЕР ГРУПП КОМПЕТЕНЦИЙ

**группа (группы)  
профессиональных компетенций**  
(учебная, воспитательная,  
организационно-методическая,  
научно-исследовательская  
деятельность)

**группа (группы)  
надпрофессиональных  
компетенций** (управление  
персоналом, управление  
проектами, ИКТ-технологии)

**личные качества педагогических  
работников** (лидерство,  
саморазвитие)

**Ценности** (толерантность,  
приверженность к профессии)

# Пример детализации компетенций для группы профессиональных компетенций, подлежащих оценке из входящих эталонный профиль:

**Группа профессиональных компетенций**

## 1. Учебная работа

- Проведение учебных занятий
- Осуществление контроля и оценки результатов освоения учебного предмета, курса дисциплины (модуля) в процессе промежуточной аттестации (самостоятельно и (или) в составе комиссии)
- Планирование и проведение консультаций по курсу, дисциплине, модулю, практике;
- Руководство практикой
- Руководство подготовкой курсовой работы
- Руководство учебно-профессиональной, проектной, исследовательской и иной деятельностью обучающихся по программам СПО, в том числе подготовкой выпускной квалификационной работы;
- Организация самостоятельной работы обучающихся по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) образовательной программы
- Оценка освоения образовательной программы при проведении итоговой (государственной итоговой) аттестации в составе экзаменационной комиссии и к работе в апелляционной комиссии (АК)

**ВЫБИРАЕМ МЕТТОДЫ  
ОЦЕНКИ  
КОМПЕТЕНЦИЙ:**



Одна компетенция (группа компетенций) могут быть оценены несколькими методами

Несколько компетенций (групп компетенций) могут быть оценены одним комплексным методом



Как подобрать **МЕТОДЫ** оценки компетенций педагогических работников, необходимые для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования?



Сначала нужно определить **цель оценки** и для выбранной цели подобрать метод



# ВОЗМОЖНЫЕ ЦЕЛИ ПРИМЕНЕНИЯ МЕТОДОВ:

Оценка *знаний* относящихся к компетенциями и оценка способности *применять* полученные знания на практике

Оценка способности к *пониманию, наличию* системного мышления

Оценка сформированности *индивидуальных* личных качеств и ценностных характеристик педагогических работников

Оценка имеющегося *опыта профессиональной деятельности*

Оценка способности к передаче (трансляции) профессионального опыта, сформированности навыков обучения и консультирования других педагогических работников

Комплексная оценка компетенций педагогического работника со стороны нескольких заинтересованных сторон

# ПРИМЕР МЕТОДОВ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ:

тестирование



Интервью,  
собеседование



# ПРИМЕР МЕТОДОВ ОЦЕНКИ имеющегося опыта профессиональной деятельности

профессиональные пробы (задания);

анализ портфолио;

анализ биографических данных;

профессиональные конкурсы;

анализ результатов взаимопосещений занятий;

анализ результатов проведённых мастер-классов и открытых занятий.

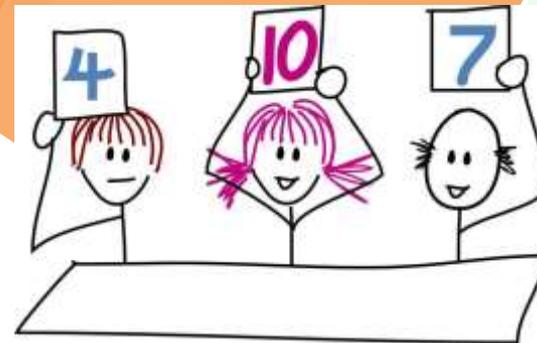


# Пример методов комплексной оценки компетенций педагогического работника со стороны нескольких заинтересованных сторон

Метод «360 градусов»



метод  
Ассесмент-  
центр



# ПЕРЕЧЕНЬ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ МОЖЕТ БЫТЬ:



**расширен** по мере появления новых методов оценки компетенций педагогических работников и необходимости их использования



использован **в разных** сочетаниях предлагаемых методов и **различной последовательности** их применения в процессе проведения оценочных процедур



**ОРГАНИЗАЦИОННО-  
ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ**  
применения методов оценки  
компетенций педагогических  
работников

# МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ МЕТОДОВ

Предполагают описание **требований** к:

- месту проведения оценочных процедур;
- помещениям, оборудованию;
- программным продуктам;
- финансовые условия, например, в случае использования материально-технической базы в рамках сетевого договора;
- базам данных для сбора и систематизации информации о достижениях ПР.

# МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРИМЕНЕНИЮ МЕТОДА

Предполагают:

- Описание контрольно-измерительных материалов (КИМ) и шкал оценки;
- Описание методики и(или) алгоритма проведения процедуры оценивания с указанием этапов, временных ресурсов и инструкций по выполнению, включая описание и процедур принятия решения.

# КАДРОВЫЕ УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ МЕТОДА

Предполагают:

- Описание требований к экспертам, интервьюерам, руководителям фокус-групп и пр., а также условий их привлечения к процедуре оценки

# ТРЕБОВАНИЯ К ДОКУМЕНТАЦИОННОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНКИ

Предполагают определение и описание:

- Перечней и форм документов (бланков, оценочных листов, ведомостей, протоколов, заключений экспертов и т.д.)

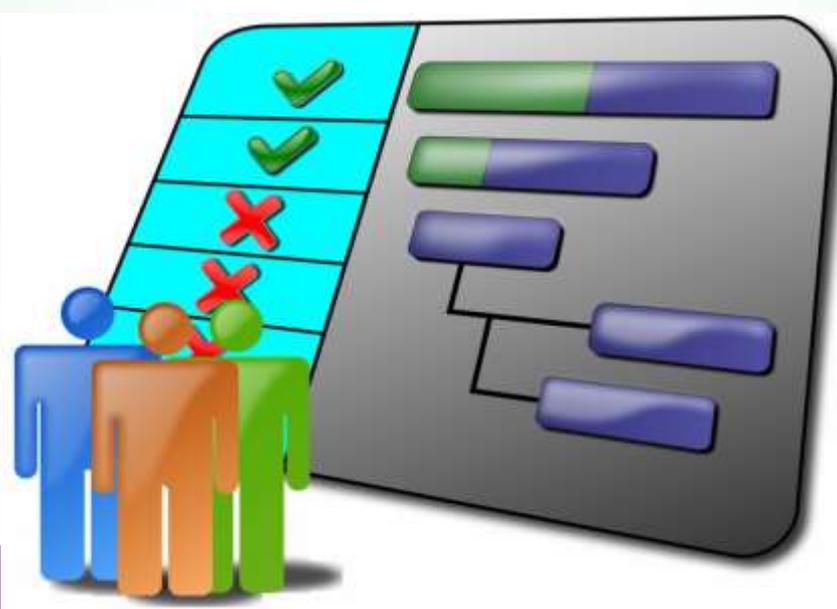
# ТРЕБОВАНИЯ К СОИСКАТЕЛЯМ

Включают в себя:

- Описание требований к должности соискателя и порядку его участия в процедуре оценки



Результатом **применения методики оценки компетенций педагогических работников**, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования, является **индивидуальный профиль выраженности компетенций педагогического работника по сравнению с идеальным (эталонным) профилем**



**Критерии оценки  
сформированности  
компетенций и порядок  
принятия решения**

# Применение методов оценки сформированности компетенций педагогических работников требует:

разработку **системы показателей** сформированности профессиональных и надпрофессиональных компетенций педагогических работников;

определение **критериев** для каждого показателя;

Описание **уровней сформированности** компетенций и формирование **шкал оценки**

**КОМПЕТЕНЦИЯ (ГРУППА  
КОМПЕТЕНЦИЙ)**

**Критерий 1**

**Критерий 2**

**Критерий 3 и т.д**

- Показатель 1
- Показатель 2
- Показатель 3
  - И.т.д

- Показатель 1
- Показатель 2
- Показатель 3
  - И.т.д

- Показатель 1
- Показатель 2
- Показатель 3
  - И.т.д

Система **показателей** и **критериев**  
сформированности компетенций  
педагогических работников  
**конкретизируется** в зависимости от:

- категории педагогических работников;

- оцениваемых компетенций;

- применяемых методов оценки.

# ПРИМЕР РАЗРАБОТКИ **ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ** ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

| КОМПЕТЕНЦИИ           | ПОКАЗАТЕЛИ  | КРИТЕРИИ  |
|-----------------------|---|---|
| <b>Учебная работа</b> | Успеваемость студентов  | средний показатель по всем группам), включая результаты защиты курсовых работ |
|                       | Наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и т. д.:<br>-муниципальный уровень<br>-региональный уровень<br>-всероссийский уровень | Количество по каждому уровню  |
|                       | Наличие задолженности у обучающихся   | количество  |
|                       | Наличие пропусков занятий со стороны обучающихся  | количество  |
|                       | Жалобы со стороны участников образовательного процесса  | Есть/нет  |

# ПРИМЕР РАЗРАБОТКИ **ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ** ДЛЯ НАДПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

| КОМПЕТЕНЦИИ                             | ПОКАЗАТЕЛИ  | КРИТЕРИИ                           |
|---|---|------------------------------------|
| <b>Наставничество,<br/>обмен опытом</b> | Подготовка выступлений на методических семинарах, конференциях и др.:<br>-муниципального уровня<br>-регионального уровня  | Есть/нет,<br>количество            |
|   | Участие в профессиональном конкурсе областного, муниципального или федерального уровня:<br>-третье призовое место<br>-второе призовое место<br>-первое призовое место | Есть/нет,<br>количество            |
|   | Проведение открытых мероприятий (мастер - классы):<br>- муниципального уровня<br>- регионального уровня   | Есть/нет,<br>Количество по уровням |

# Перечень показателей и критериев сформированности компетенций должен:

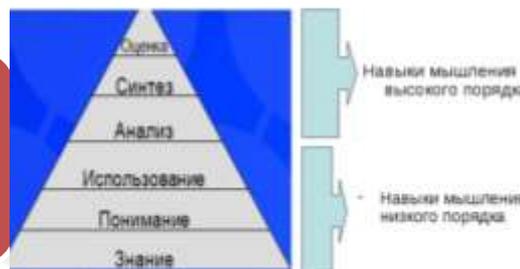
- позволять оценить компетенции или их составляющие,

- соответствовать выбранным методам и шкалам оценки;

- содержать показатели и критерии, **однозначно** понимаемые всеми участниками процесса оценки.

Перечень показателей и критериев является основой для описания **УРОВНЕЙ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ**, которые могут быть разработаны, например, на основе:

Таксономия Б.Блума

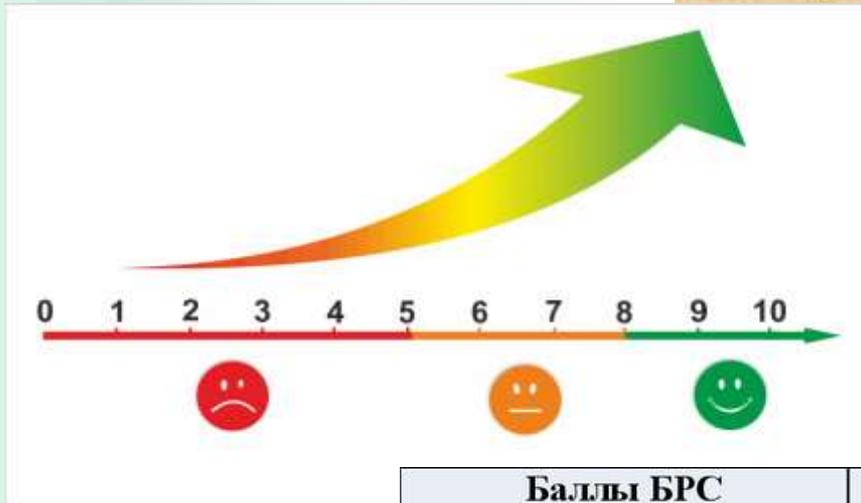


таксономии Блума;

выделения нескольких уровней сформированности компетенции (например: низкий, средний, высокий или «сформирована» – «не сформирована»);



# Шкалы оценки сформированности компетенций:



| Баллы БРС | Традиционные оценки РФ  | Оценки ECTS |
|-----------|-------------------------|-------------|
| 95 – 100  | Отлично – 5             | A (5+)      |
| 86 – 94   |                         | B (5)       |
| 69 – 85   | Хорошо – 4              | C (4)       |
| 61 – 68   | Удовлетворительно – 3   | D (3+)      |
| 51 – 60   |                         | E (3)       |
| 31 – 50   | Неудовлетворительно – 2 | FX (2+)     |
| 0 – 30    |                         | F (2)       |
| 51 - 100  | Зачет                   | Passed      |

# Шкалы оценки предполагают наличие:

Описания **выраженности критериев**

**и**

системы **оценки для каждого уровня** сформированности компетенций, которая может быть основана на:

- *«пятибальной» системе оценки;*
- *дихотомии «зачтено» – «не зачтено»;*
- *бально-рейтинговой системе для педагогических работников ПОО;*
- *системе оценки, предусмотренной эффективным контрактом (когда присваиваются баллы, влияющие, например, на оплату труда).*

# ПРИМЕР ШКАЛЫ ОЦЕНКИ

| Показатель   | Критерии  | Выраженность критерия и система оценки                           |                                 |   |
|--|---|--|---------------------------------|---|
|  |   | Низкий<br>(удовлетворительно)                                    | Средний<br>(хорошо)             | Высокий<br>(отлично)  |
| Применение коммуникационно-информационных технологий | Имеются разработанные курсы с использованием ДОТ  | Не менее 1-ого курса (дисциплины, модуля) из числа преподаваемых | От 2-до 5 курсов                | Более 5 курсов  |
|  | Применяет ИКТ-технологии в учебном процессе (использует презентационную технику, интерактивную доску и др.) | Менее 25% занятий  | От 25 до 50% занятий            | Более 50% учебных занятий   |
|  | Использует ИКТ-технологии во взаимодействии с участниками образовательного процесса                         | Взаимодействует по электронной почте                             | Использует эл. почту, сети, ДОТ | Использует эл. почту, сети, ДОТ и дополнительные ресурсы для взаимодействия (Битрикс, TRELLO и другие). |

# ПРИМЕР ШКАЛЫ ОЦЕНКИ

| Показатель     | Критерии   | Выраженность критерия и система оценки  |   |
|----------------|--|---|---|
|                |  | Проявляет компетенцию<br><b>(+)</b>   | Не проявляет компетенцию <b>(-)</b>   |
| Учебная работа | Качество учебно-методической документация, разработанной в рамках ОПОП, в реализации которых принимают участие конкретные педагогические работники | Обеспечено 100% преподаваемых дисциплин, моделей и практик всеми, предусмотренными ЛНА учебно-методическими документами                               | Обеспечено менее 100% преподаваемых дисциплин, моделей и практик всеми, предусмотренными ЛНА учебно-методическими документами                                   |
|                | Качество учебной деятельности в части применения интерактивных методов обучения  | Процент обеспеченности учебных занятий интерактивными методами обучения соответствует нормативным законодательным документам (включая актуальные ЛНА) | Процент обеспеченности учебных занятий интерактивными методами обучения <b>НЕ</b> соответствует нормативным законодательным документам (включая актуальные ЛНА) |
|                | Участие в системе наставничества и передачи профессионального опыта.   | Проведены открытые занятия и мастер классы в соответствии с утверждёнными планами   | Не проведены открытые занятия и мастер классы в соответствии с утверждёнными планами  |



## **ПОРЯДОК ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ**

об **уровне сформированности компетенций** педагогических работников, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования

# Для принятия решения необходимо:



Описать в ЛНА ПОО  
алгоритм принятия  
решения



Определить  
требования к  
экспертам

**Порядок принятия решения** об уровне сформированности компетенций в ЛНА ПОО (одном или нескольких) и включает в себя :

Выбор и описание способа принятия решения

Описание процедуры и методики принятия решения и разработку положения

Описание документационного обеспечения процесса принятия решения, включая перечни и формы протоколов оценки, экспертных заключений и пр.

Описание порядка ознакомления педагогических работников с результатами оценки и процедурами их пересмотра

# ХАРАКТЕРИСТИКИ СПОСОБОВ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ:

| Способы принятия решений                  | Характеристика способа  |
|---|---|
| Индивидуальный                            | Решение принимает одно лицо   |
| Коллегиальный                             | Решение принимает группа лиц, например, экспертный совет, аттестационная комиссия   |
| Одномоментный                             | Решение принимается сразу после проведения оценочного мероприятия (мероприятий)   |
| Пролонгированный (отсроченный во времени) | Решение принимается по мере накопления данных, необходимых для проведения экспертизы и принятия решения                             |
| С участием экспертов                      | Решение принимается людьми, соответствующими требованиям к экспертам. Требования могут быть установлены законодательно или ЛНА ПОО. |
| Автоматизированный                        | Например, с использованием программных средств  |



**ПЛАНИРОВАНИЕ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
РАЗВИТИЯ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ  
РАБОТНИКОВ**

**на основе результатов  
оценки компетенций**

# Мероприятия и ответственность в рамках планирования профессионального развития педагогических работников

1. Планирование **индивидуальных образовательных траекторий**, на основе результатов оценки

Педагогические работники

2. Согласование индивидуальных образовательных траекторий

Администрация (руководство) ПОО.

# Мероприятия и ответственность в рамках планирования профессионального развития педагогических работников

3. Разработка планов **формального** обучения педагогических работников ПОО в образовательных организациях среднего профессионального, высшего и дополнительного профессионального образования

Администрация (руководство)  
ПОО

4. Разработка дополнительных профессиональных программ для педагогических работников ПОО на основе интеграции формального и неформального образования

- Педагогические работники;  
- Экспертно-аналитическая группа сотрудников ПОО, включая:  
а) заместителей директора;  
б) методистов;  
в) ведущих специалистов (заведующих отделений);  
д) преподавателей.

# Мероприятия и ответственность в рамках планирования профессионального развития педагогических работников

5. Разработка **ПЛАНОВ ОБУЧЕНИЯ** педагогических работников ПОО по дополнительным профессиональным программам для педагогических работников ПОО на **основе интеграции формального и неформального образования**

Администрация  
(руководство) ПОО

6. Разработка **ПЛАНОВ** включения педагогических работников в мероприятия **неформального образования**

Администрация  
(руководство) ПОО

7. Планирование **ФОРМ И МЕТОДОВ УЧЁТА И ПРИЗНАНИЯ** результатов неформального образования

- Педагогические работники;  
- Администрация  
(руководство) ПОО

# РЕЗУЛЬТАТОМ ПЛАНИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

являются:

индивидуальные профили выраженности компетенций педагогических работников;

планы и графики ФОРМАЛЬНОГО обучения педагогических работников ПОО;

дополнительные профессиональные программы для педагогических работников ПОО на основе интеграции формального и неформального образования;

планы включения педагогических работников в мероприятия неформального образования;

планы признания результатов неформального образования педагогических работников.



ГАПМ

ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ  
ПРОМЫШЛЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА  
ИМЕНИ Н.П. ПАСТУХОВА



***СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!***

*[WWW.gapm.ru](http://WWW.gapm.ru)*