



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 МЕТОДЫ
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.

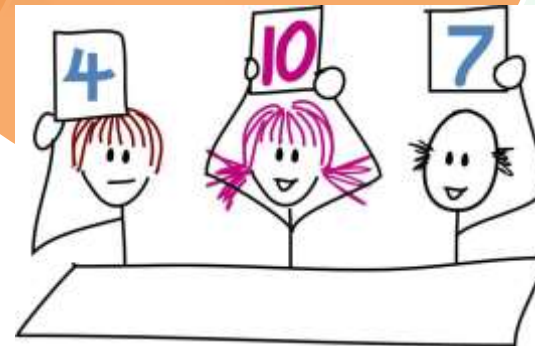


Пример методов комплексной оценки компетенций педагогического работника со стороны нескольких заинтересованных сторон

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.)

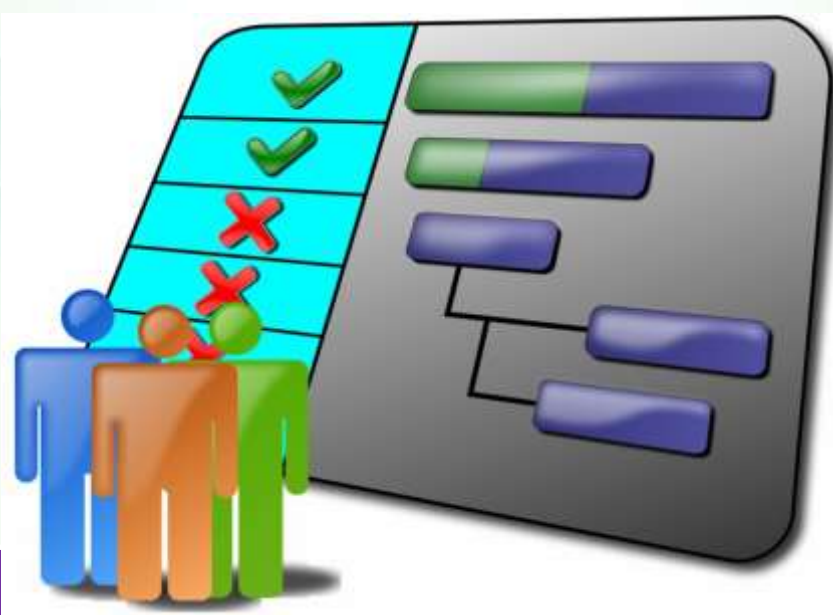
ТРЕБОВАНИЯ К СОИСКАТЕЛЯМ

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
Учебная работа	Успеваемость студентов	средний показатель по всем группам), включая результаты защиты курсовых работ
	Наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и т. д.: -муниципальный уровень -региональный уровень -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
Наставничество, обмен опытом	Подготовка выступлений на методических семинарах, конференциях и др.: -муниципального уровня -регионального уровня	Есть/нет, количество
	Участие в профессиональном конкурсе областного, муниципального или федерального уровня: -третье призовое место -второе призовое место -первое призовое место	Есть/нет, количество
	Проведение открытых мероприятий (мастер - классы): - муниципального уровня - регионального уровня	Есть/нет, Количество по уровням

Перечень показателей и критериев сформированности компетенций должен:

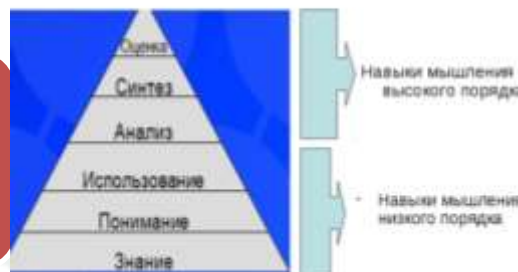
- позволять оценить компетенции или их составляющие,

- 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

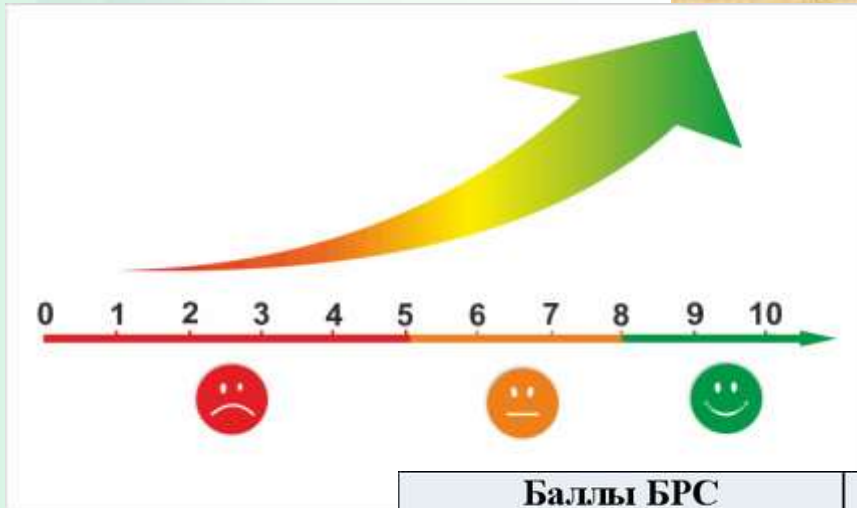


таксономии Блума;

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 (удовлетворительно)	Средний (хорошо)	Высокий (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 (+)	Не проявляет компетенцию (-)
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 НЕ 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