



ГАПМ

ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ  
ПРОМЫШЛЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА  
ИМЕНИ Н.П. ПАСТУХОВА



# МЕТОДЫ И ИНСТРУМЕНТЫ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ (ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ) ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ



# КОМПЕТЕНЦИИ И РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ:

## КОМПЕТЕНЦИЯ

- круг полномочий;
- круг вопросов, в которых данное лицо обладает познаниями, опытом;
- совокупность знаний, умений (приемов) и навыков, которые необходимы для качественного выполнения определенной работы;
- умения рассматриваются, как **способность и готовность** эффективно применять знания на практике и удовлетворять минимальному стандарту качества профессиональной деятельности.

## РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ:

1. Знания
2. Умения
3. Опыт применения
4. Сформированные ценности
5. Личностные качества

*Структура  
содержания  
компетенции*

## ***ОЦЕНКА КОМПЕТЕНЦИИ ДОЛЖНА:***

1. Относиться к конкретной компетенции с учётом **профессиональной деятельности;**

2. Оценивать **результаты обучения**, относящиеся к данной компетенции;

3. Учитывать **ценностные отношения** и **личностные характеристики**, необходимые для её реализации в профессиональной деятельности.

# ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНТНОСТИ (ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ):

- оценка имеет **интегративный (целостный)** характер;
- ее необходимо проводить при **выполнении деятельности в реальных условиях или максимально приближенных к ним**:  
сумма результатов оценивания отдельных результатов обучения (знаний и умений) не дает возможности судить о готовности их применять и не может привести к выводу о наличии профессиональной квалификации;
- оценка, как правило, осуществляется в **несколько этапов**:  
любая профессиональная деятельность представляет собой сложный процесс, и оценить профессиональную квалификацию одномоментно и за короткий период времени, чаще всего, невозможно.

**ОБЪЕКТИВНОСТЬ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ  
МОЖЕТ БЫТЬ ДОСТИГНУТА ЗА СЧЕТ ЕЕ ПРОВЕДЕНИЯ:**

**независимыми экспертами;**

**на основании четко сформулированных  
(диагностических) показателей и критериев,  
значимых для качества выполнения  
профессиональной деятельности;**

**за счёт стандартизации условий и процедуры  
оценки**

# ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ РАЗРАБОТКИ СРЕДСТВ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ (ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ)



# Этап 1. Выбор предмета оценивания

Предмет оценивания – освоение профессиональной квалификации

Декомпозиция до компетенций

Комплексные задания, проверяющие группу связанных компетенций

Декомпозиция предмета оценивания до умений, знаний возможна в случае, когда этого требует специфика профессиональной квалификации и(или) необходим допуск к основным квалификационным испытаниям

# Как выбрать предмет оценивания для компетенций преподавателя ?





# Квалификация преподавателя СПО включает в себя компетенции в:

образовательной деятельности;

воспитательной работе;

разработке образовательных программ;

владении современными образовательными технологиями и методами обучения;

профессионально-личностном совершенствовании;

применении здоровьесберегающих технологий;

применении ИКТ-технологий;

наставничестве, трансляции и передаче педагогического опыта;

экспертной и методической деятельности;

инновационной деятельности;

Проектной и исследовательской работе.

# ПРИМЕР ВЫБОРА ПРЕДМЕТА ОЦЕНИВАНИЯ:

ЭТАПЫ	РЕЗУЛЬТАТ
1. Выбор группы компетенций	Компетенции по разработке образовательных программ
2. Декомпозиция до компетенций	- Способность к организации учебной деятельности обучающихся по освоению учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ профессионального обучения, СПО
3. Разработка комплексных заданий	1. Разработать учебное занятие по предмету образовательной программы 2. Провести учебное занятие (открытый урок, занятие)

## Этап 2. Выбор объекта оценивания

- На этом этапе необходимо определить объект(ы) оценивания для каждой компетенции или группы компетенций. Объектами оценки могут служить:
  - продукт деятельности
  - процесс деятельности
  - продукт и процесс одновременно.

## Процесс оценивается когда:

- необходимо проверить и оценить **правильность применения** инструментов, оборудования, соблюдение правил охраны труда и т.д.;
- значим временной фактор (необходим хронометраж);
- продукт (результаты) выполнения трудовых функций имеет отсроченный характер и/или оценивается сложнее, чем процесс.

# Продукт деятельности оценивается когда:

- не важно, каким образом получен продукт, какие использованы методы (технологии);
- **сложно обеспечить процедуру наблюдения за процессом** (например, выполняется умственная деятельность или процесс выполняется длительное время).

# Объектами оценки могут выступать:

изготовленные продукты и(или) процесс деятельности;

документированные подтверждения результатов выполнения соответствующей деятельности (портфолио документов).

# ПРИМЕР ВЫБОРА ПРЕДМЕТА ОЦЕНКИ



Комплексные задания	Предмет оценки
Разработать учебное занятие по предмету образовательной программы	<b>ПРОДУКТ:</b> методическая разработка учебного занятия в соответствии с требованиями
Провести учебное занятие (открытый урок, занятие)	<b>ПРОЦЕСС:</b> соблюдение методики проведения занятия, соответствие цели содержанию, достижение образовательных результатов и т.д.

## Этап 3. Определение организационно-педагогических условий процесса оценивания

- На данном этапе необходимо определить:
- какое **время** необходимо для выполнения деятельности;
- **место**: где деятельность должна выполняться (можно ли (целесообразно ли) продемонстрировать деятельность в модельных, имитационных условиях, включая возможность использования программных продуктов, или необходимы реальные условия);
- в каких **условиях** (на каком оборудовании, какими материалами и т.д.) должен (может) пользоваться экзаменуемый.



## Этап 4. Выбор методов и разработка процедуры оценивания

### Методы оценивания:

- Кейс-технология;
- Ассесмент-центр;
- Деловая игра;
- **Демонстрация профессионального поведения** (профессиональная проба) реальная или имитация;
- Моделирование;
- Метод проектов.

*Методы оценивания необходимо выбирать так, чтобы их совокупность обеспечивала объективность и надежность оценки. Также важно обеспечить оптимальную ресурсоемкость процедуры (см. этап 3).*

## Этап 5. Определение показателей и критериев оценки

- **Показатели** отвечают на вопрос, что является свидетельством качества объекта оценивания.
- **Критерии** – признаки, на основании которых проводится оценка показателя. Критерии позволяют дать бинарную оценку этому показателю, однозначно ответить: «да-нет», «выполнено - не выполнено».

# Формулировка показателей и критериев оценки:

- должна позволять давать достоверную (валидную, надежную) и объективную (независимую от частного мнения или отдельных суждений) оценку;
- показателей и критериев **не** должно быть много;
- формулировки показателей и критериев **должны быть понятными не только для экзаменаторов (экспертов), но и для наблюдателей и соискателей.**

## Этап 6. Формирование типового задания

- Задание для проверки овладения профессиональной квалификацией обычно представляет собой **фрагмент профессиональной деятельности.**
- Задания могут выполняться в **реальной** или моделируемой производственной (трудовой) **среде**
- Важно определить ее **обязательные элементы**, т.е. назвать необходимое оборудование, условия его применения и т.д.

## Этап 7. Формирование фонда оценочных средств

- **Типовое задание** представляет собой обобщенную формулировку, на базе которой путем конкретизации разрабатываются варианты задания за счет видоизменения предмета, материалов, технологий и прочих условий задачи.

## МЕТОДЫ ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ включают в себя:

Оценку отдельных результатов обучения, относящихся к конкретной компетенции;

Оценку компетенции без разделения на отдельные результаты обучения.



**Примерный алгоритм оценки сформированности компетенции (группы компетенций) путём оценки отдельных результатов обучения, относящихся к конкретной компетенции**

ЭТАПЫ	МЕТОДЫ оценки
Оценка <b>знаниевого компонента</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Опросы (устные, письменные);</li><li>- Тесты (включая компьютерное тестирование);</li></ul>
Оценка <b>умений</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Письменные задания (контрольные работы, эссе, рефераты, классификации);</li></ul>
Оценка профессионального опыта ( <b>опыта деятельности</b> )	<ul style="list-style-type: none"><li>- Кейс-технология;</li><li>- Ассесмент-центр;</li><li>- Деловая игра;</li><li>- Демонстрация профессионального поведения (профессиональная проба) реальная или имитация;</li><li>- Моделирование;</li><li>- Метод проектов.</li></ul>



# МЕТОДЫ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ БЕЗ РАЗДЕЛЕНИЯ НА ОТДЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ:

- Кейс-технология
- Ассесмент-центр
- Деловая игра
- Демонстрация профессионального поведения  
(профессиональная проба) реальная или имитация
- Моделирование
- Метод проектов



# Общее требование к КОМПЛЕКСНЫМ заданиям для оценки сформированности компетенций:

- Комплексное задание **НЕВОЗМОЖНО** выполнить, если у обучающегося не сформированы:
  - *знания в рамках компетенции;*
  - *умения;*
  - *практический опыт и/или владения*
  - *иные результаты обучения, относящиеся к оцениваемой компетенции, такие как личностные качества, ценности.*

# КЕЙС-ТЕХНОЛОГИЯ КАК МЕТОД ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ:

- Заключается в выполнении комплексных заданий на основе кейсов (конкретных (практических) ситуаций)
  - Требуется подготовки **кейсов** (заданий для индивидуальной работы или работы в парах, малой группе);
  - Требуется разработки **оценочных листов** для экзаменаторов, включая определение **оцениваемых показателей и критериев** (личностных, профессиональных) и разработку шкал для их оценки.

# АССЕСМЕНТ-ЦЕНТР

**Ассесмент-центр**, или **центр оценки** (от англ. assessment center) — один из методов комплексной оценки персонала, основанный на использовании взаимодополняющих методик, ориентированный на оценку реальных качеств сотрудников, их психологических и профессиональных особенностей, соответствия требованиям должностных позиций, а также выявление потенциальных возможностей специалистов.

На сегодняшний день ассесмент-центр является одним из наиболее точных методов оценки компетенций сотрудников.

# АССЕСМЕНТ-ЦЕНТР

Оценка участников производится посредством наблюдения их реального поведения в моделирующих упражнениях.

Участникам предлагаются деловые игры и задания, но их цель — не развить умения и навыки, а предоставить равные для всех возможности проявить компетенции в моделируемых деловых ситуациях.

Важнейшей составляющей метода является **сведение** оценок экспертов, полученных в отдельных упражнениях, в интегральные оценки по компетенциям. Чаще всего это делается в ходе совместного обсуждения экспертами полученных результатов, обоснования и защиты итоговой оценки. Такая групповая экспертная работа позволяет снизить субъективность полученных оценок и добиться более высокого качества прогнозов на их основании. Сведение может проходить также и с помощью статистических процедур.

# ИГРЫ КАК МЕТОД ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

- Для оценки сформированности компетенций могут быть использованы **ролевые** и **деловые** игры;
- Лучше использовать **деловые игры**, так как они предполагают **наличие бальной оценки в процессе игры** и носят более структурированный характер;
- Игры позволяют оценить способность выполнения взаимозависимых (не самостоятельных) профессиональных действий.

# ПРЕИМУЩЕСТВА ИГРЫ КАК ФОРМЫ ОЦЕНКИ

- Многопараметральность (в процессе осуществления игровой деятельности обучающемуся нужно контролировать много параметров)
- Комплексность профессионального поведения подлежащего оценке:  
возможность оценить компетенцию (компетенции) в целом

# НЕДОСТАТКИ ИГРЫ КАК ФОРМЫ ОЦЕНКИ

- Трудность разработки и оформления
- Трудоемкость реализации (время, условия, порядок оценки)





# ГАПМ

ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ  
ПРОМЫШЛЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА  
ИМЕНИ Н.П. ПАСТУХОВА



***СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!***

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