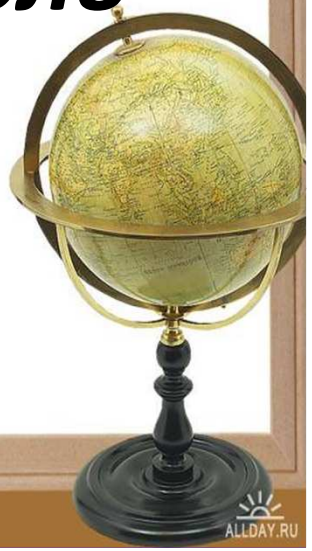
Оценочные средства и их роль в формировании компетенций

Учебно-методический семинар для ППС филиала ДВФУ в г. Находка

Подготовила :
Заярная И.А. – к.э.н, доцент ДВФУ (филиал г. Находка)

2015 г.

Главная роль оценочных средств в формировании компетенций – это контроль



Структура модели компетенций

Группа компетенций	•Носит скорее управленческий характер •Группировка компетенций для удобства анализа
Название компетенции	•Отражает специфику решаемой (при соответствующем обладании) задачи
Индикатор компетенции	•Четко сформулированные требования к элементу компетенции

Ключевые принципы разработки модели компетенций

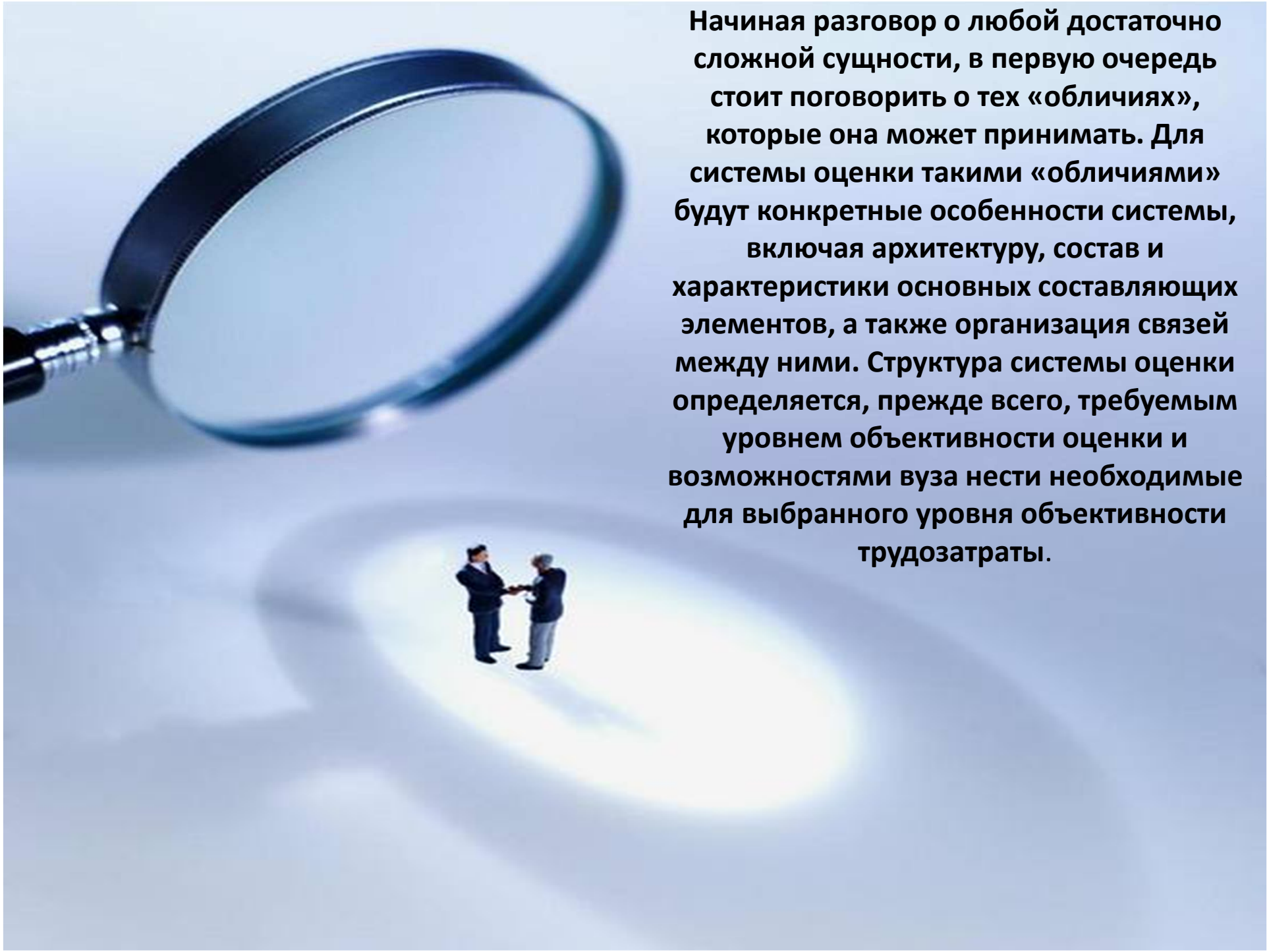
Принцип 1
Вовлечение всех заинтересованных сторон в процесс формирования компетенций

Принцип 2
Создание определенных требований к процессу формирования компетенций

Принцип 3
Поэтапное формирование модели компетенций

Принцип 4
Открытость и доступность информации о ходе формирования компетенций

Принцип 5
Соответствие сформированных качеств студентов компетенциям



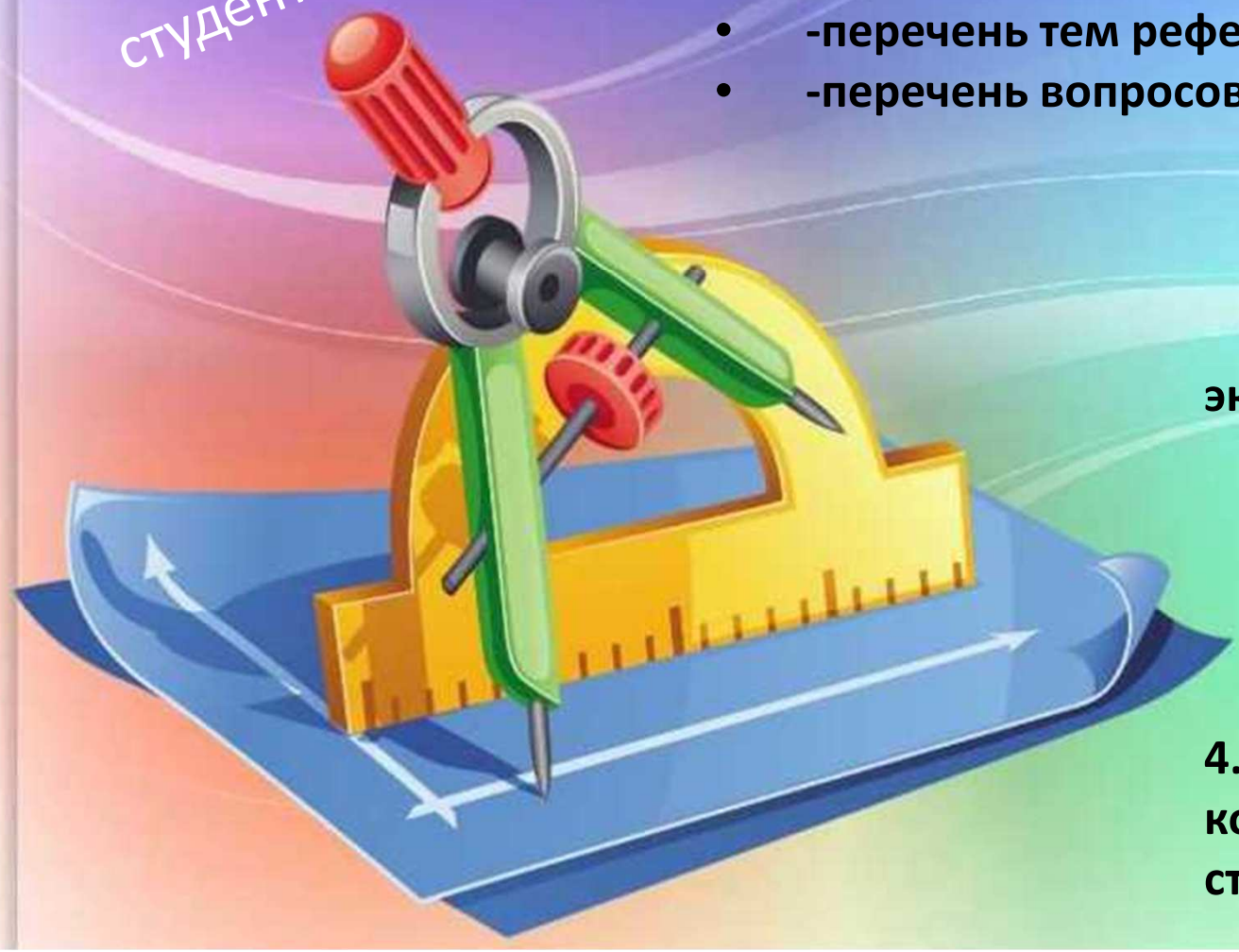
Начиная разговор о любой достаточно сложной сущности, в первую очередь стоит поговорить о тех «обличиях», которые она может принимать. Для системы оценки такими «обличиями» будут конкретные особенности системы, включая архитектуру, состав и характеристики основных составляющих элементов, а также организация связей между ними. Структура системы оценки определяется, прежде всего, требуемым уровнем объективности оценки и возможностями вуза нести необходимые для выбранного уровня объективности трудозатраты.

Средства оценки (измерения) компетенций студентов

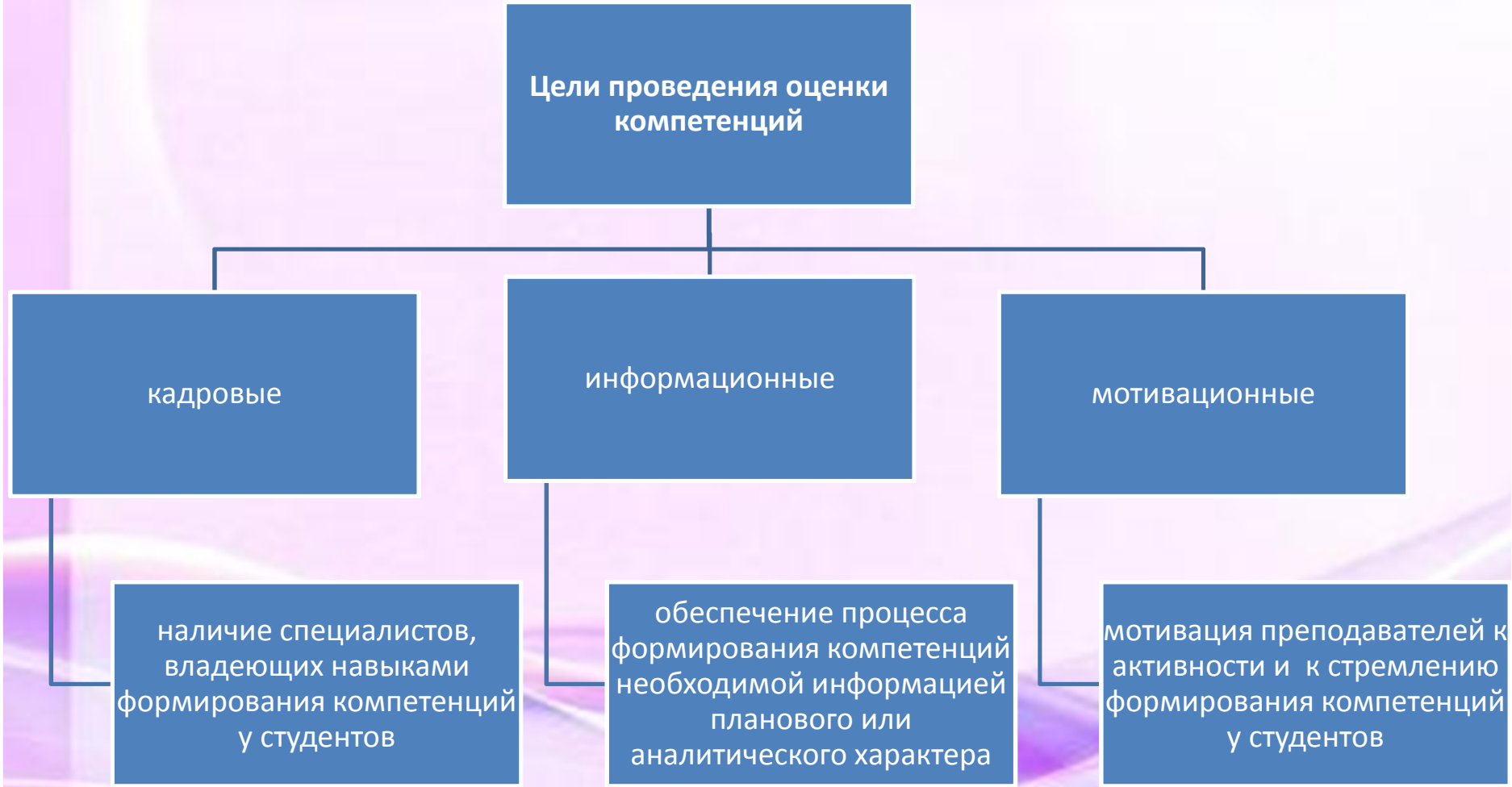
1. Оценочные средства для проведения текущего контроля
   - -перечень заданий для контрольных работ;
   - -перечень тем курсовых работ;
   - -тесты,
   - -ситуационные задачи;
   - -кейсы;
   - -перечень тем рефератов, эссе, докладов;
   - -перечень вопросов для коллоквиумов
2. Оценочные средств для промежуточно аттестации

   -перечень зачетных или экзаменационных вопросо

   -сборники тестов
3. Материалы д проведения итогов государственной аттестац выпускник
4. Материалы для контроля остаточных знани студентов

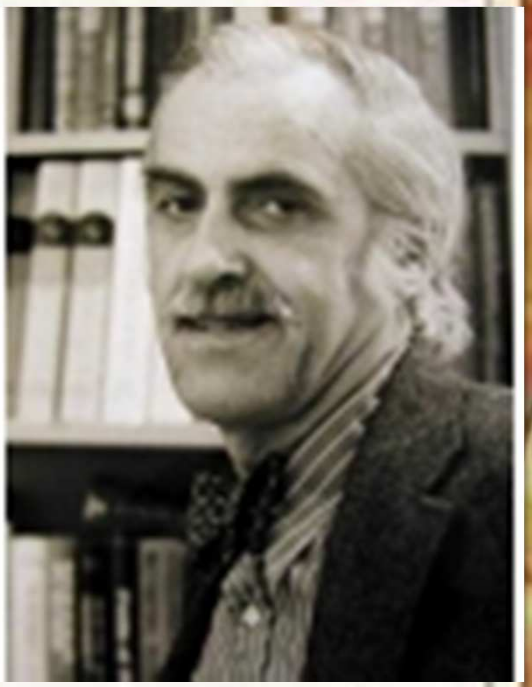


Основные шаги создания системы оценки компетенций


Цели проведения оценки компетенций
кадровые
информационные
мотивационные
наличие специалистов, владеющих навыками формирования компетенций у студентов
обеспечение процесса формирования компетенций необходимой информацией планового или аналитического характера
мотивация преподавателей к активности и к стремлению формирования компетенций у студентов

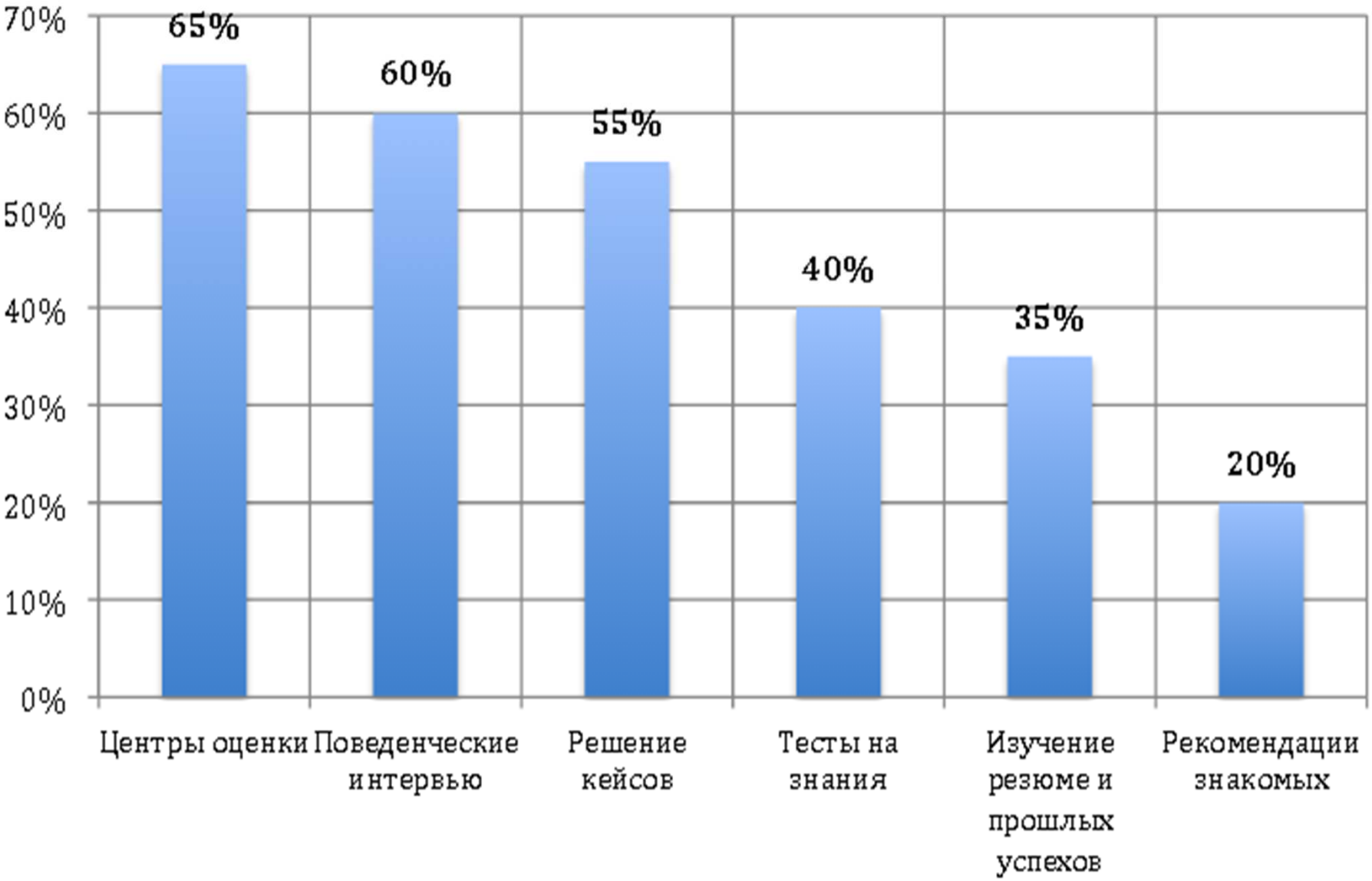
Взаимосвязь целей проведения оценки и элементов системы оценки компетенций

№п/п	Группа целей	Цели оценки	Обязательные элементы системы оценки компетенций
1	Кадровые	Принятие решений, связанных с привлечением преподавателей	Использование тестов для оценки знаний, профили компетенций могут быть определены по результатам тестирования, допустим большой временной интервал между оценками
2		Формирование кадрового резерва	Временной интервал может быть привязан к целевому показателю кадрового резерва, использование методов тестирования, оценочных собеседований, модель компетенций должна быть разработана вначале процесса оценки
3	Информационные цели	Определение реального уровня компетентности студентов	Модель и профили компетенций определяются сразу, используются методы, дающие наибольшую точность оценки, временной интервал оценки определяется информационными потребностями
4		Локализация причин возможных проблем, получение целостной картины сильных и слабых сторон процесса формирования компетенций	Допускается проведение ежемесячной оценки, использования оценочных интервью для выявления недостатков знаний, навыков, получение мгновенной полезности для решения проблем
5	Мотивационные цели	Определение возможности для применения того или иного мотивационного механизма	Комплексная оценка мотивации преподавателей, использование профилей и шкал оценки, обширного набора методов, создание каталога развивающих действий, составление индивидуальных планов развития, контроль их выполнения
6		Определение программы развивающих действий	

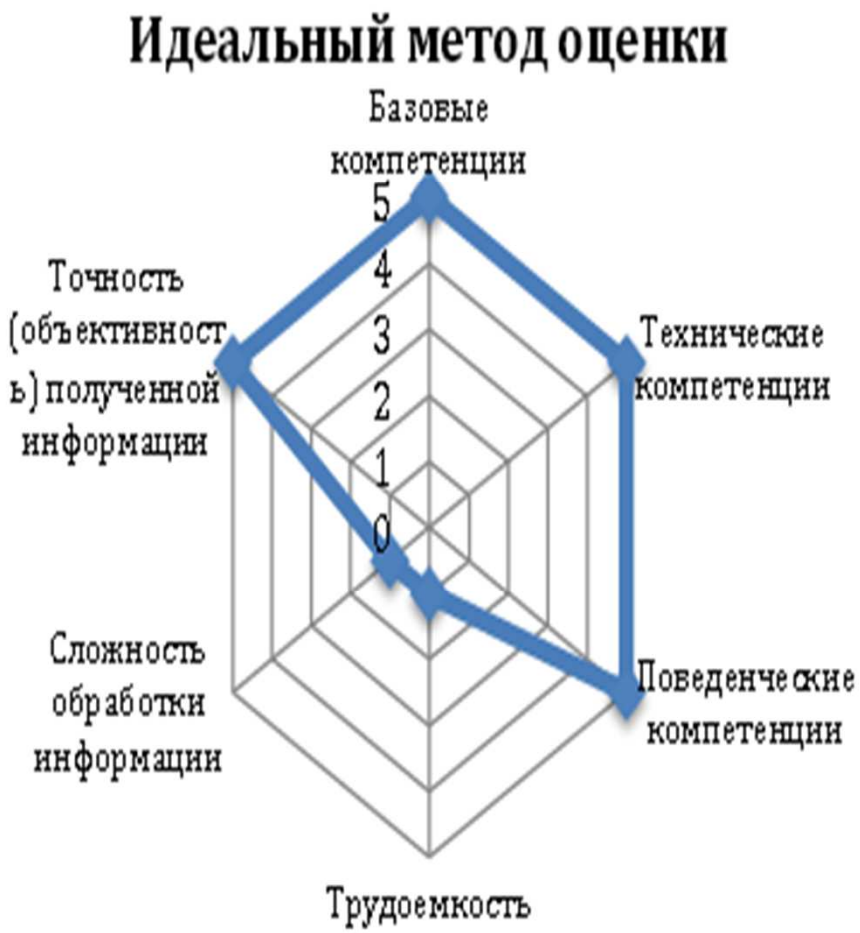


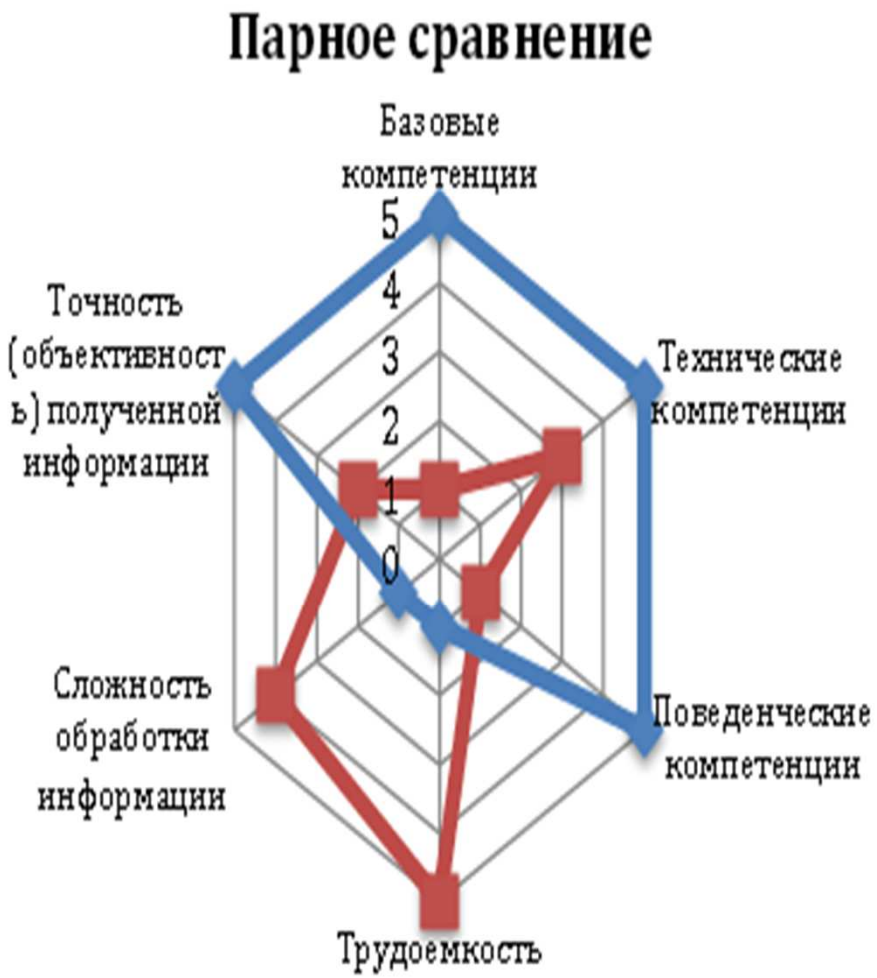
В 1963 году Дэвид Мак Клелланд основал собственную компанию МсиБёр, которая занималась вопросами исследования в области компетенций персонала. Ниже представлен график, основанный на данных МсиБёр, иллюстрирующий объективность методов оценки компетенций.

Точность применения методов оценки (по данным исследования McBer Company)

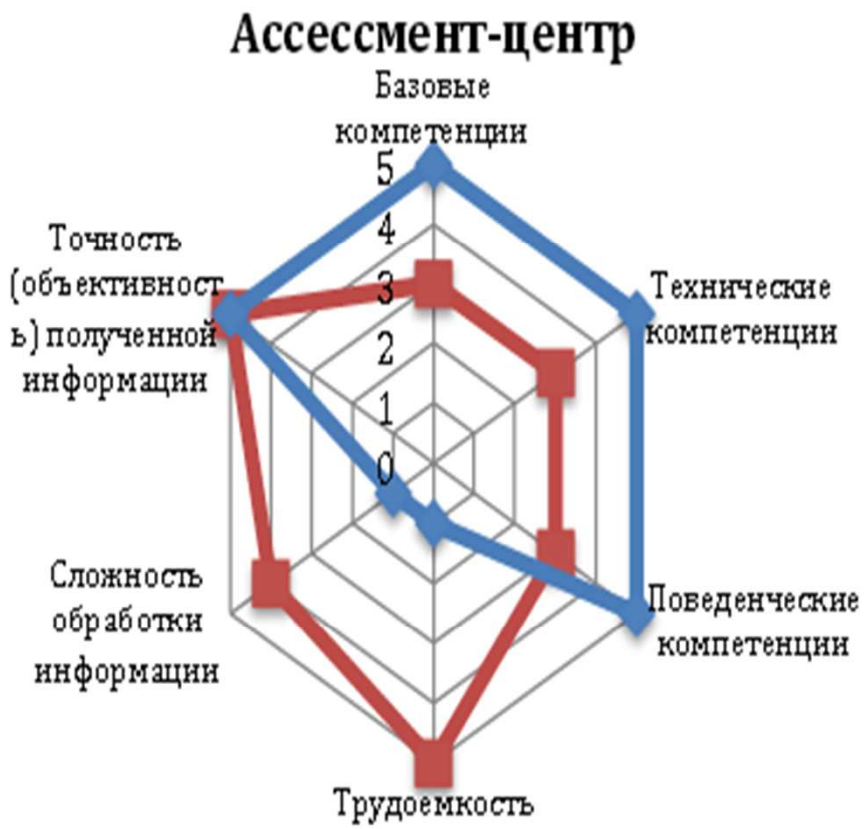


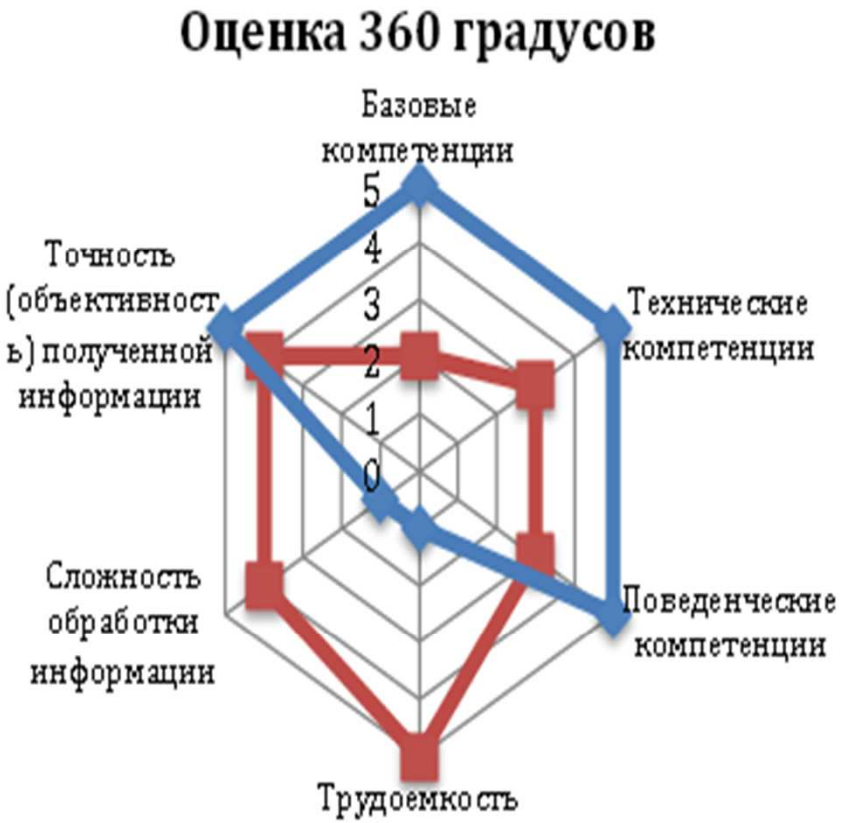
Сравнение методов оценки компетенций



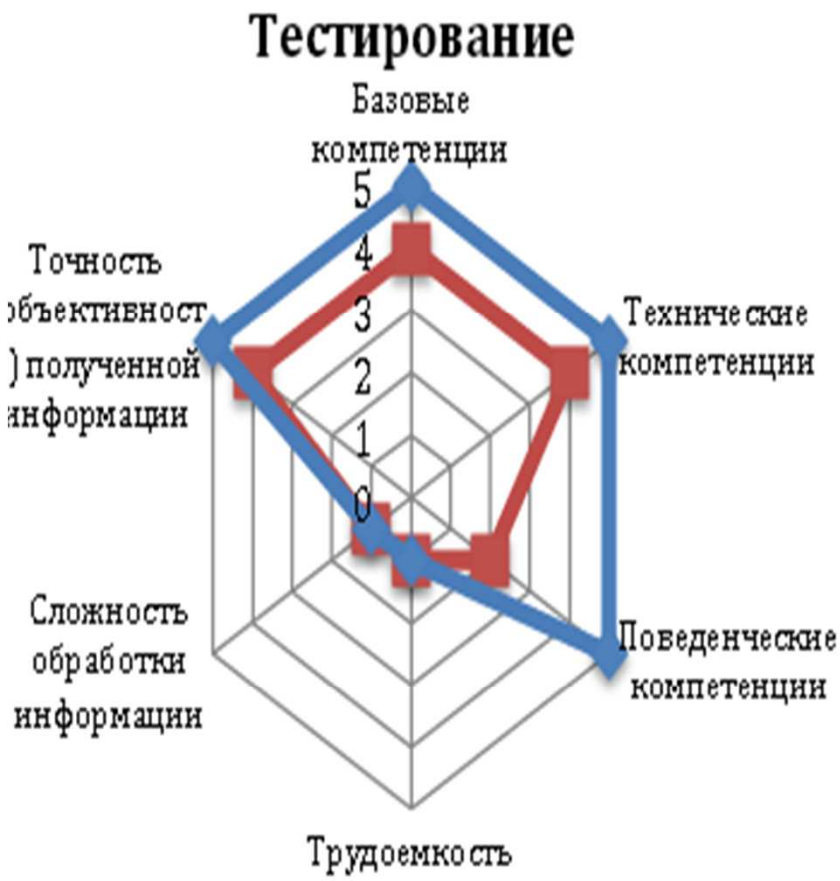


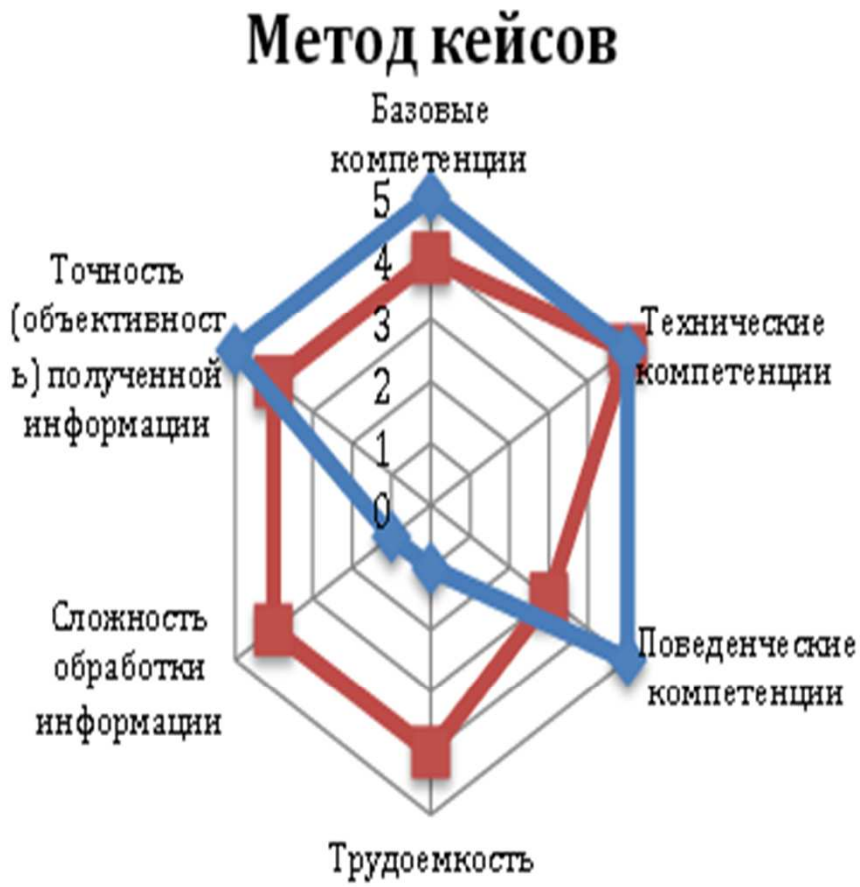
Сравнение методов оценки компетенций





Сравнение методов оценки компетенций





Лепестковые диаграммы, используемые для изучения методов оценки, приводят информацию по изучаемому методу в увязке с придуманным «идеальным методом». Полученные данные показали, что близкими к идеальному методу оценки является совокупность следующих методов:

- **Тестирование;**
- **Оценка 360 градусов;**
- **Метод кейсов;**

Совокупность данных методов оценки позволяет получить наиболее объективную и достоверную информацию об уровнях развития компетенций у оцениваемых субъектов.

Тестирование

В основе данного метода оценки компетенций лежит тест – стандартизированное задание, результат выполнения которого позволяет количественно оценить объем знаний испытуемого.

Тест-задание, используемый для оценки развития компетенций у студентов, основывается на заранее отобранных и проверенных с точки зрения их надежности вопросов, по ответам оцениваемых, на которые можно определенно судить об изучаемых качествах – компетенциях, требуемых выпускнику вуза

Обычно тест выстраивают таким образом, чтобы его результаты могли быть обработаны по определенным статистическим программам, а результаты были бы представлены в пригодном для анализа виде.

Метод кейсов

Метод кейсов – один из самых старых методов оценки. Он берет свое начало в 1924 году, когда он был впервые применен в Гарвардской школе бизнеса. Суть метода заключается в использовании описаний различных ситуаций. Оцениваемые участники должны разобраться в предложенной им ситуации, выявить и проанализировать проблемы, а также предложить конкретные решения. В процессе решения кейса, участник должен показать свои знания умения, навыки

Ассессмент-центр

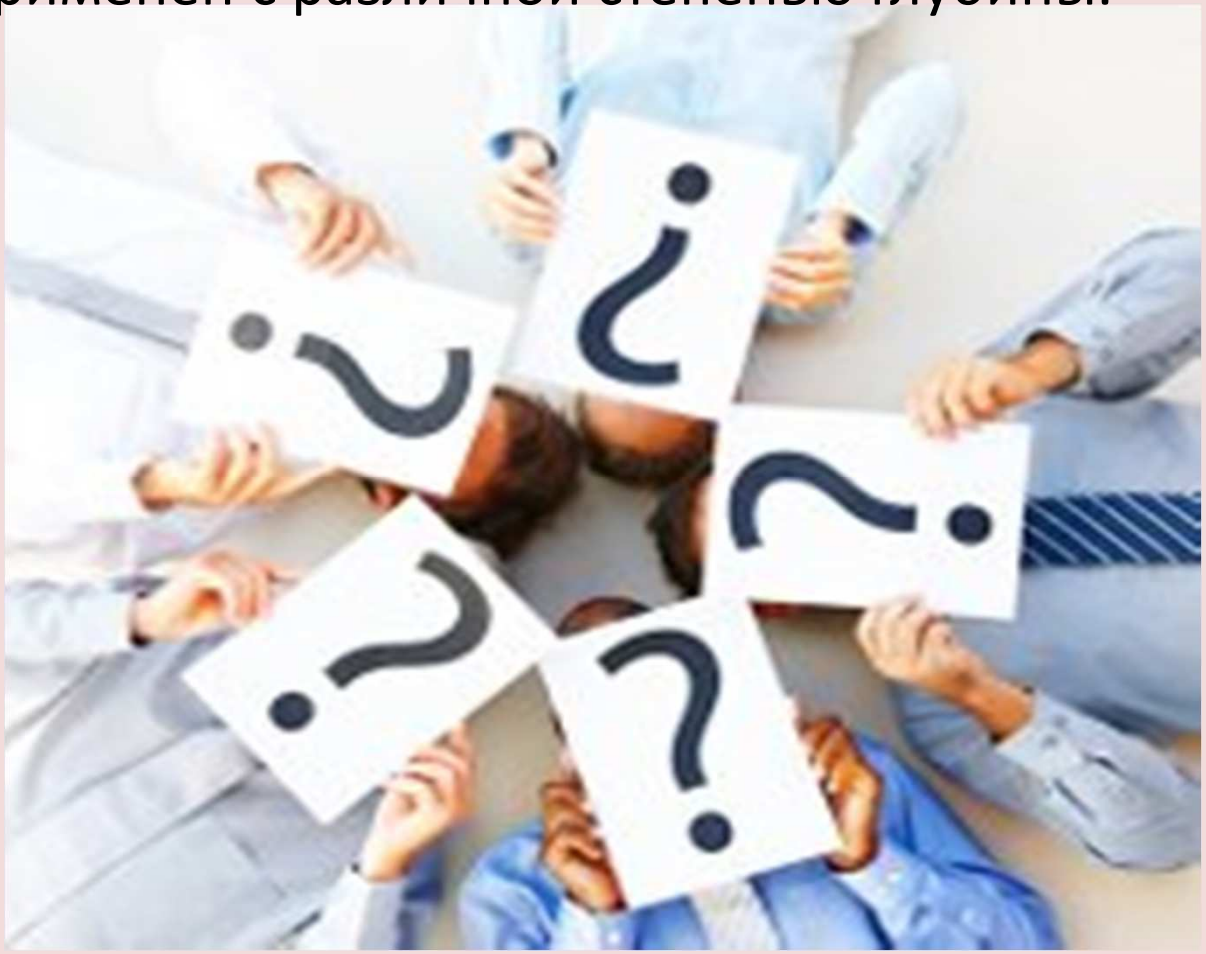
Ассессмент-центр, или центр оценки (от англ. assessment center) — один из методов комплексной оценки участников, основанный на использовании ряда взаимодополняющих методик, ориентированный на оценку реальных качеств студентов, их психологических особенностей, соответствия требованиям будущего специалиста, а также выявление потенциальных возможностей студентов. На сегодняшний день ассессмент-центр является одним из наиболее точных методов оценки компетенций.

Оценка участников методом **«Ассессмент-центр»** производится посредством наблюдения их реального поведения в деловых играх. Внешне метод похож на бизнес-тренинг: участникам предлагаются деловые игры и задания, но их цель — не развитие умений и навыков, а равные для всех возможности проявить свои компетенции в моделируемых ситуациях. К моделируемым ситуациям могут относиться, например, разработка ряда управленческих документов (план по вехам, календарный план проекта, бюджет проекта, отчетных документов), презентация разработанных материалов, проведение совещаний, командная работа (в различных ролях).

В каждом упражнении за каждым участником наблюдает эксперт (преподаватель). Его задача - подробно фиксировать поведение участника. После проведения задания задача эксперта провести классификацию поведения (отнести поведение к той или иной оцениваемой компетенции), а затем оценить эти компетенции.

Оценка 360 градусов

Метод 360 градусов — это метод оценки, который заключается в выявлении степени соответствия участника определенному набору качеств посредством опроса окружения участника. Метод 360 градусной оценки может быть применен с различной степенью глубины.



Составляющие метода оценки 360 градусов

Пример опросника для оценки «360 градусов (фрагмент)

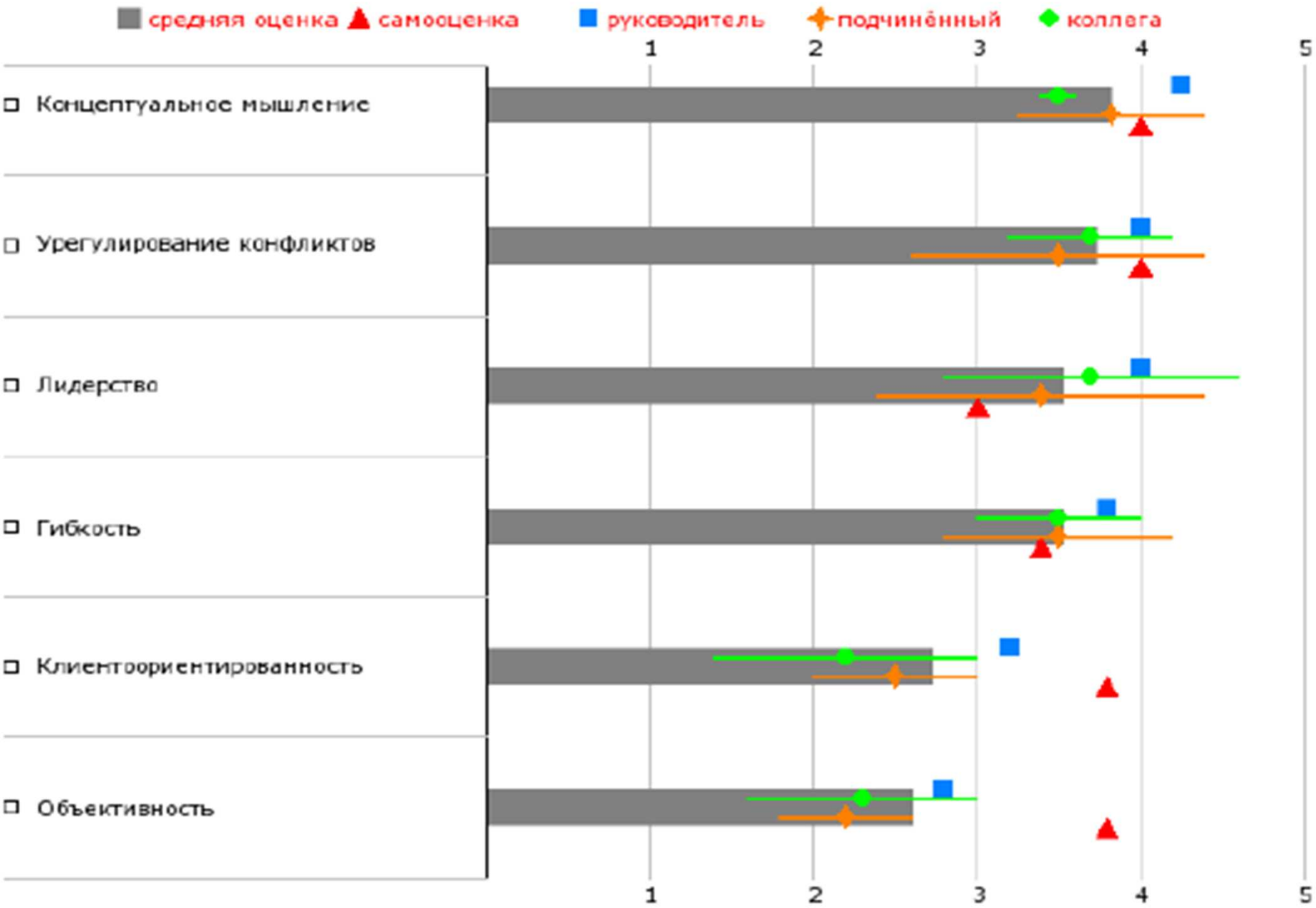
ФИО оцениваемого _____

Подразделение _____

Дата оценки _____

Компетенции работника	Плохо		Хорошо			Отлично	
	1	2	3	4	5	6	7
Честность, порядочность							
Ответственность							
Способность четко выражать свои мысли							
Умение работать в команде							
Навыки принятия решений							
Коммуникативность							

Пример отчета по результатам оценки 360 градусов



Парное сравнение

Парное сравнение относится к сравнительным методам оценки. Суть метода заключается в использовании матрицы парных сравнений, с помощью которой оцениваются пары студентов (преподавателей) по определенному критерию. Если оценивающий эксперт (преподаватель) считает, что у первого участника выше показатель по критерию, чем у второго, он ставит «+» против фамилии первого участника и т.д.

Участник, набравший наибольшее количество плюсов, может рассматриваться лучшим.

Применяемый метод становится очень громоздким, когда оценивается большое количество участников. В целом количество сравнений определяется по формуле: N (N - 1),

где N — число участников.

Соответственно, если иметь дело с небольшим количеством участвующих, то данный метод может быть применен без существенных затрат по времени.

Пример матрицы парных сравнений приведен далее.

Таблица Матрица парных сравнений (пример)

ФИО сотрудника	Сотрудник 1	Сотрудник 2	Сотрудник 3	Сотрудник 4	Сумма баллов
Сотрудник 1		+		+	2
Сотрудник 2				+	1
Сотрудник 3	+	+		+	3
Сотрудник 4	+				1

По итогам применения метода создается реестр участников, организованный по убыванию полученных баллов.
Данный метод попадает в категорию субъективных не только по сути оценки, но также и по критериям оценки. Очень хорошо, если у вуза уже есть результаты по интегральной оценке уровня компетентности участников, тогда такую оценку можно выстроить и пользоваться ее результатами, но если таких данных нет, то невозможно однозначно обосновать, почему тот или иной участник хуже или лучше другого. Тем более достаточно сложно принимать взвешенные решения по результатам, полученным данным методом оценки.

ОПИСАНИЕ МЕТОДА ОЦЕНКИ ПО 4 УРОВНЯМ

В какой степени (уровень вмешательства) руководитель вмешивается, когда сотрудник обозначит свою проблему?

Уровень 4: Образцовый

Руководитель принимает окружающие условия и подчиненных во всей их сложности взаимосвязей и противоречий.
Он развивает активные отношения со своими сотрудниками и делает так, чтобы производительность этих сотрудников росла, а их деятельность постоянно активизировалась.

Уровень 3: Рабочий (норма)

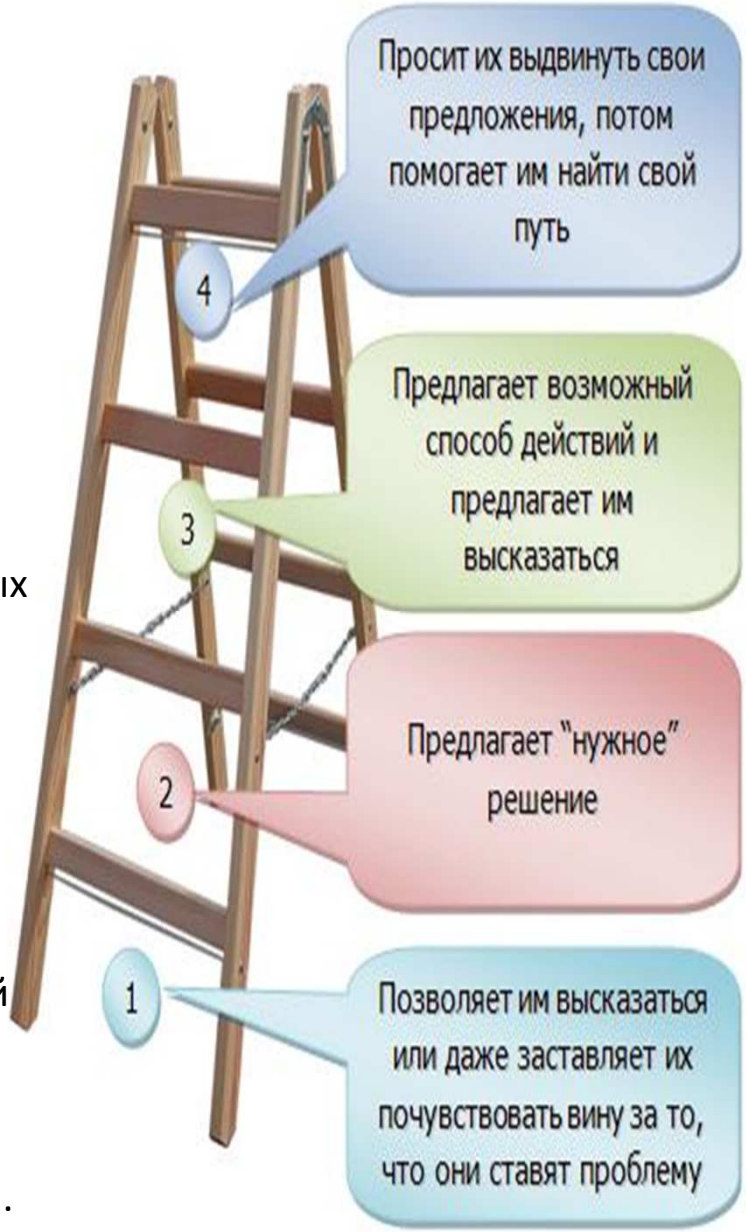
Руководитель четко отделяет функциональную часть своего окружения, по минимуму завязывает какие-то отношения с подчиненными и поддерживает определенный необходимый уровень производительности своих сотрудников.

Уровень 2: Предусматривающий коррекцию поведения

Участник игнорирует окружающие его условия, не создает отношений и снижает производительность своего сотрудника.

Уровень 1: Ведущий к дисквалификации

Участник игнорирует условия, ухудшает отношения и мешает производительности своего сотрудника.



Эта методика была разработана, чтобы избежать **ловушки** личных суждений - как мы знаем, они по своей природе основаны на субъективных и непоследовательной **ценностных шкалах**.

Например, у каждого человека свое представление о сильных сторонах и слабых сторонах, о том, что стоит улучшить участнику.
Четырехуровневая оценка однозначно трактует наблюдаемое поведение, - описывая все совершенно одинаково для разных людей.
Результатом является более объективный подход, более точный набор результатов, они позволяют разработать и осуществлять личный план действий.

Кроме того, использование единого и уникального набора опорных точек позволяет сделать сравнение оценок и, следовательно, дает реальный шанс интерпретации.

Преимущества:

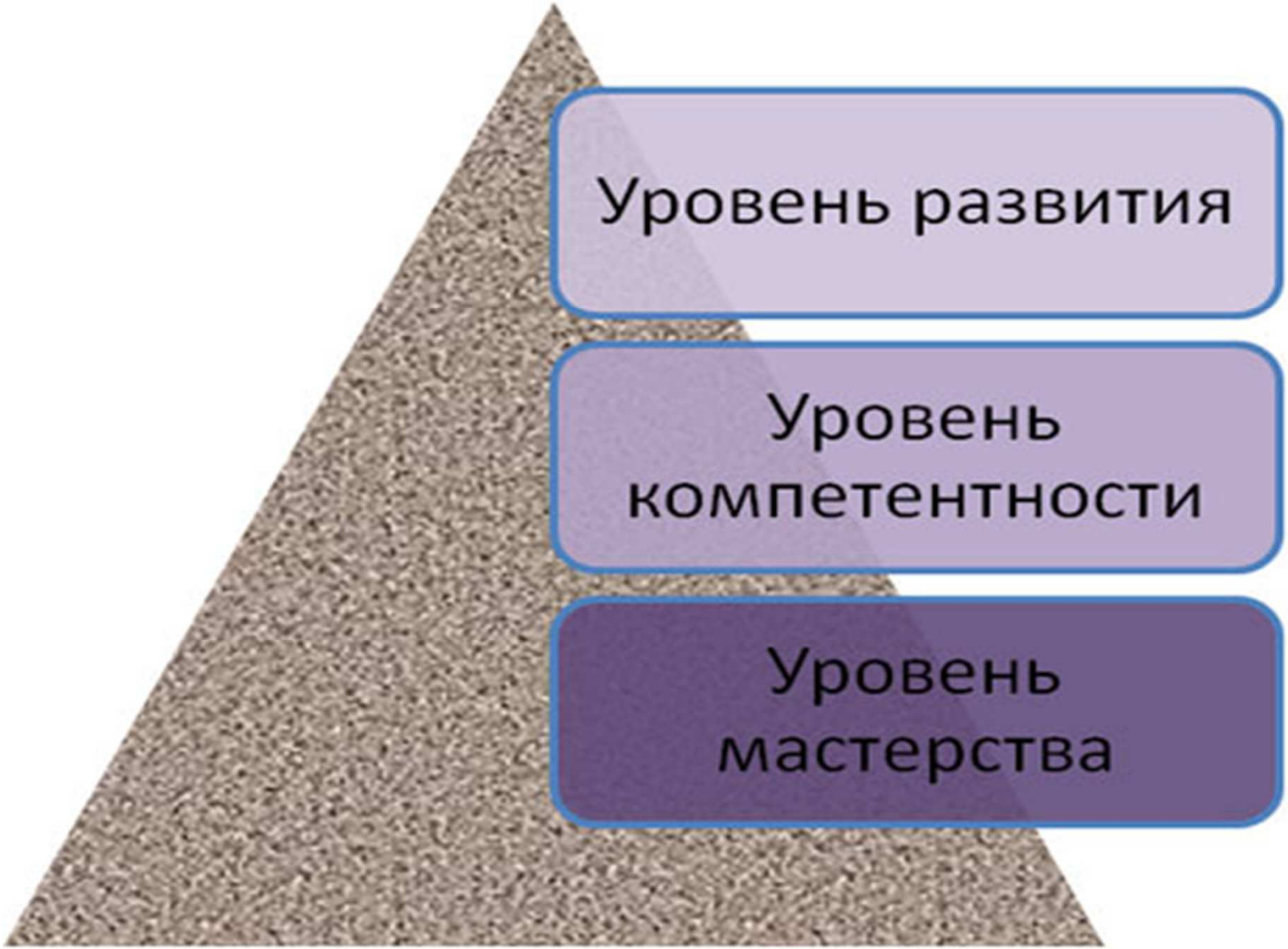
Получить объективную оценку компетенций участников проверить по эталону с помощью ряда внутренних и внешних баз данных

Определить направления дальнейшего развития и наметить: какие **тренинги** необходимы данному **участнику**

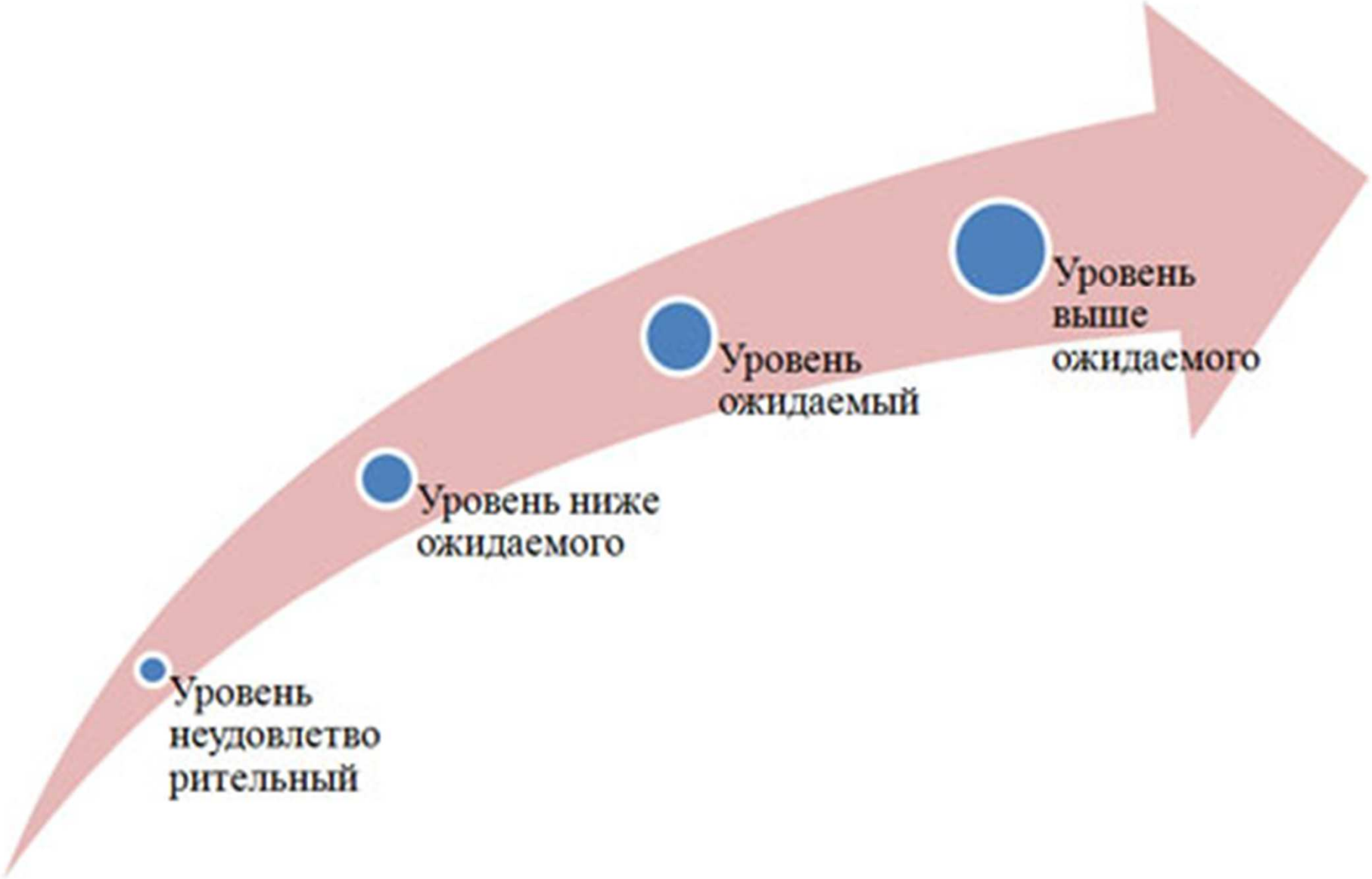
Процесс оценки компетенций

При оценке компетенции обычно оценивают уровень ее развития. Разные вузы могут вводить собственные схемы оценки уровней.

Пример 1 построения уровней выраженности компетенций



Пример 2 построения уровней выраженности компетенций



Пример 3 построения уровней выраженности компетенций

На практике это можно представить следующим способом.
Пример.
Предположим, что у участников оценивается компетенция «Постановка задач».
В данном случае разрабатываются следующие уровни выраженности этой компетенции:

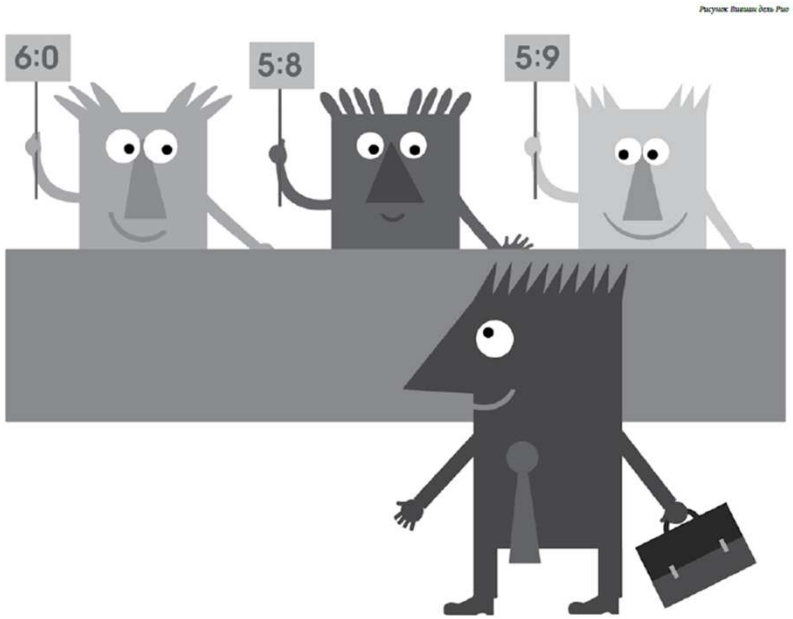
0 уровень	Участник не умеет ставить задачи правильно, учитывая специфичность, достижимость, измеримость результатов и обозначение сроков
1 уровень	Участник умеет, но не всегда корректно ставит задачи, учитывая специфичность, достижимость, измеримость результатов и обозначение сроков
2 уровень	Участник умеет ставить задачи, учитывая специфичность, достижимость, измеримость результатов и обозначение сроков
3 уровень	Участник всегда правильно ставит задачи. Сама постановка задач воодушевляет на их выполнение

Эксперт ожидает от участников выполнение работы на втором уровне компетенции «Постановка задач». Это значит, что если участник получает баллы по данной компетенции на 0 или 1 уровне, то этот результат ниже ожидаемого. В этом случае участнику будет предложено поработать над этой компетенцией (при помощи тренингов, специальных программ, чтения литературы, других форм обучения).

2 уровень – это ожидаемый уровень для данного примера. Участник соответствует сформированной компетентности.

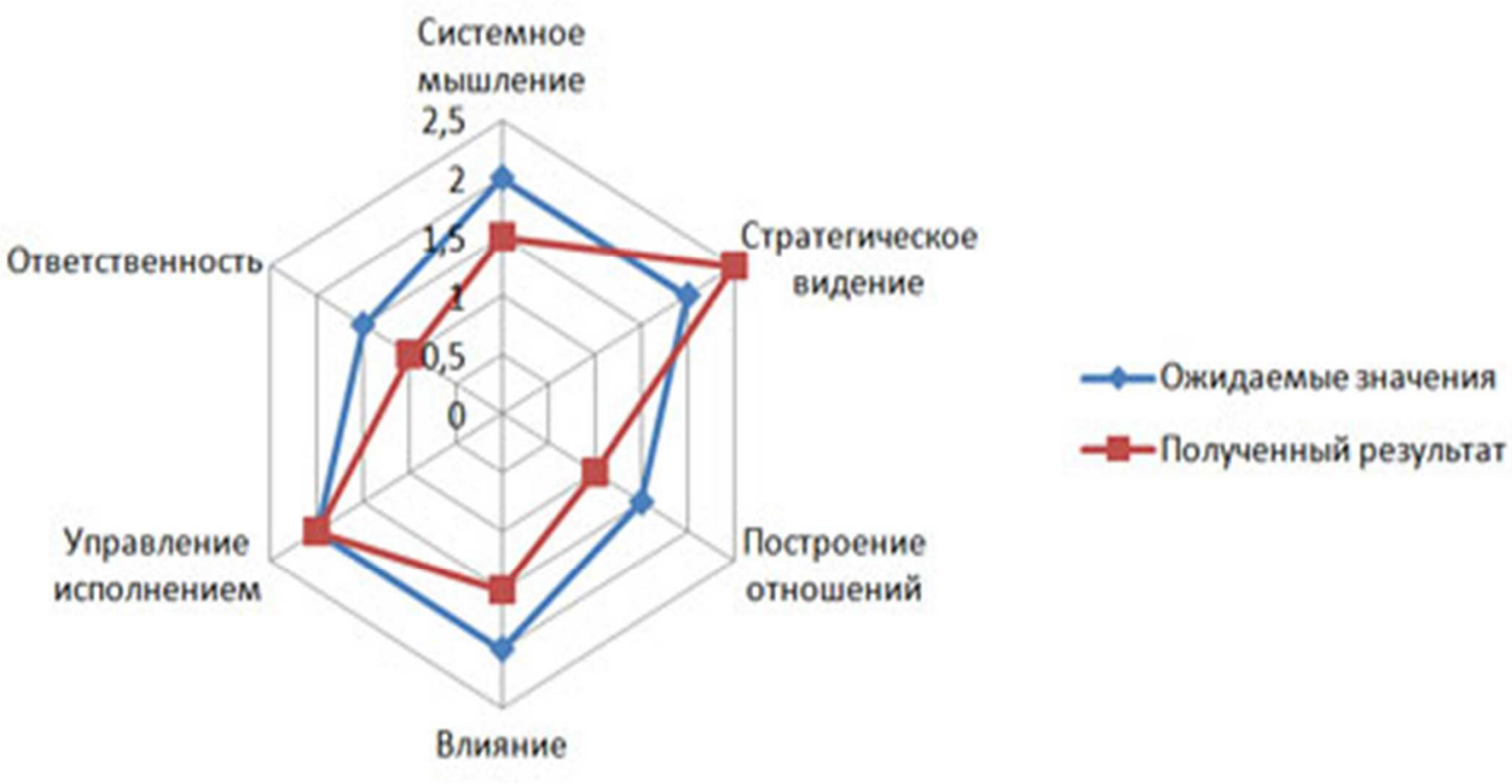
3 уровень – выше ожидаемого уровня. Такой участник заслуживает дополнительных бонусов.

После проведения оценки по компетенциям эксперт получает примерно такую картину:

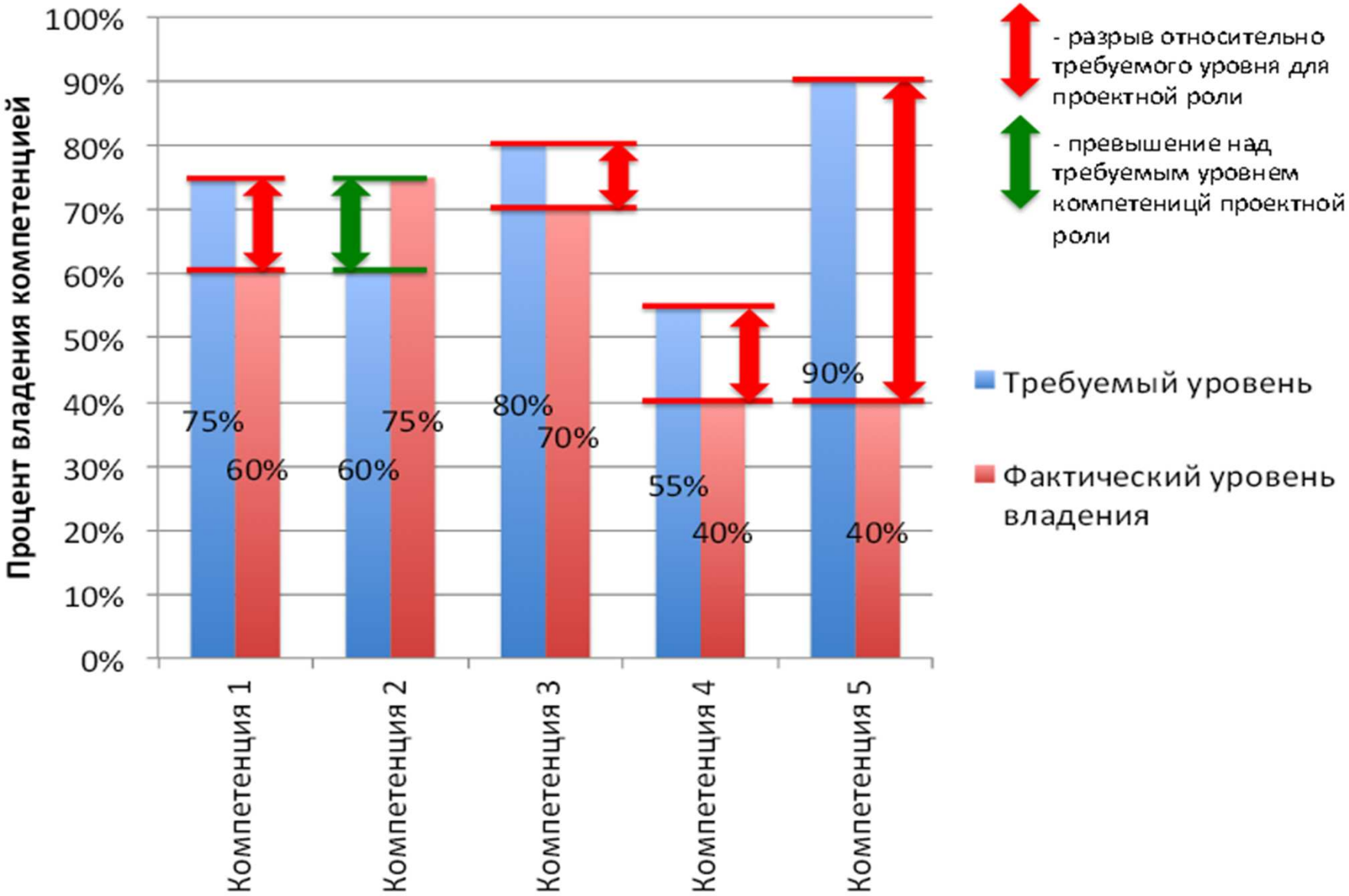


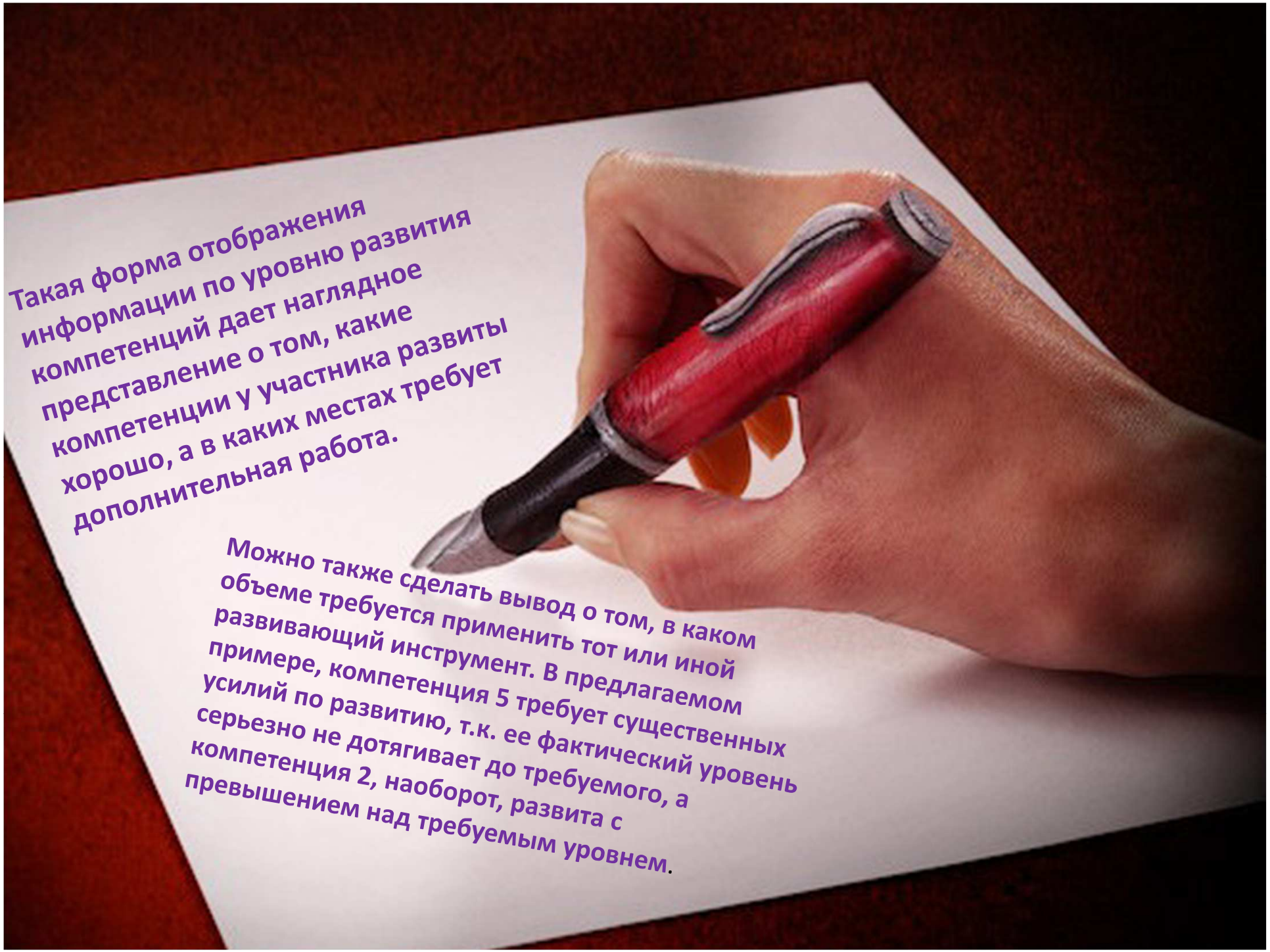
Результат оценки уровня компетенций

лепестковая диаграмма



Представление отчета об уровнях владения компетенциями (Профиль - Факт)





Такая форма отображения информации по уровню развития компетенций дает наглядное представление о том, какие компетенции у участника развиты хорошо, а в каких местах требует дополнительная работа.

Можно также сделать вывод о том, в каком объеме требуется применить тот или иной развивающий инструмент. В предлагаемом примере, компетенция 5 требует существенных усилий по развитию, т.к. ее фактический уровень серьезно не дотягивает до требуемого, а компетенция 2, наоборот, развита с превышением над требуемым уровнем.

Представление каталога развивающих мероприятий

Способ развития компетенции	*Действия и материалы по развитию*	*Примечание*
Тренинги	*Лекция*	
	Семинар	
*Наставничество**	*Обсуждение с наставником вопросов, связанных с рассматриваемой компетенцией*	**Пример для условия формирования компетенций преподавателей*
	Выполнение роли наставника для нового сотрудника	
Чтение литературы и материалов	*Статьи, материалы научного характера*	
	Учебно-методическая литература	
Прочие мероприятия	*Участие в работах по регламентации процессов управления компетенциями**	**Пример для условия формирования компетенций преподавателей*

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!