

Лучшая кадровая технология оценки

тренера - преподавателя



Оценка персонала -

это система четких параметров, помогающих всесторонне оценить эффективность персонала. Система проводится по самым главным качествам, навыкам и функциям сотрудников, определяя уровень соответствия занимаемым позициям.



Задачи оценки персонала:

определить функциональную роль сотрудников — сейчас и в дальней перспективе. Оценить вероятность роста сотрудника, продвижения по карьерной лестнице.

определить, как восполнить недостающие для роста сотрудника навыки и качества: с помощью обучения или с помощью других методов.



В зависимости от поставленной задачи специалисты используют разные технологии.

Количественные - измеряют результативность. Они считаются объективными, так как итоги проведения проверки представлены в числовых показателях. С их помощью можно проанализировать степень исполнения служебных обязанностей

Качественные - помогают описать личностные и поведенческие характеристики работника. Эти методы часто страдают от субъективизма, ведь в них не используются чёткие количественные данные

Комбинированные - сочетают в себе количественные и качественные методы. Таким образом субъективность проверки и риск ошибки стремятся к нулю. С их помощью проводят комплексную аттестацию сотрудников и получают достоверные данные



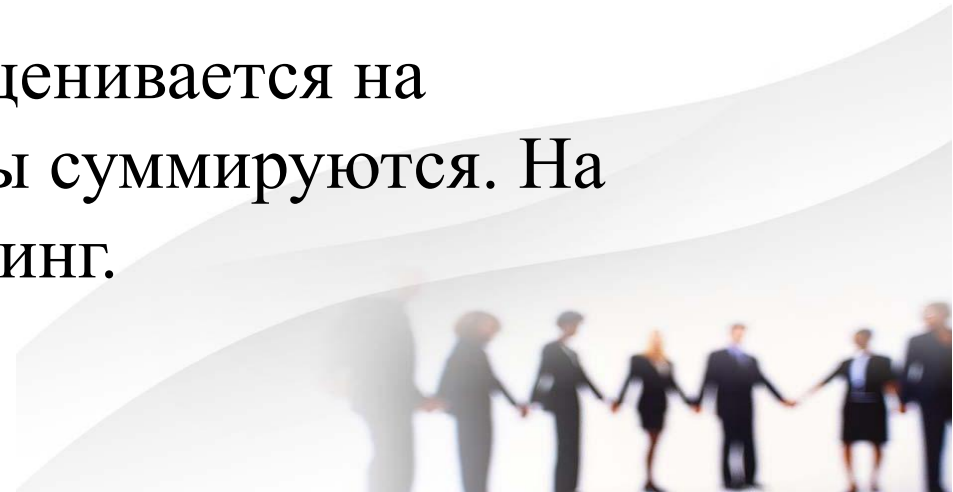
Количественные методы

➤ Метод балльной оценки

➤ Ранговый метод

➤ Метод свободной балльной оценки

В этом случае каждое качество сотрудника оценивается на определенное количество баллов, а результаты суммируются. На основе полученных фактов составляется рейтинг.



Расчет рейтинга тренера- преподавателя $R(y)$ осуществляется по следующей формуле: $R(y) = R_y + R_v + R_m$

R_y – результативность учебно – тренировочной работы тренера- преподавателя

R_v – результативность воспитательной работы тренера- преподавателя с обучающимися и родителями

R_m – результативность научно- методической деятельности тренера- преподавателя

Данный рейтинг относится к простой рейтинговой оценке тренера, которая равная сумме всех оценок тренера или отдельным формам ее проведения. Простая рейтинговая оценка измеряется в баллах. Каждый из этих компонентов состоит из нескольких показателей.

Рейтинговая система

оценивания тренеров– преподавателей
помогает администрации составить объективное
представление о профессиональной компетентности
педагогических работников, а тренерам – в систематическом
анализе собственной деятельности и ведении портфолио



Методика расчета рейтинга тренера– преподавателя

позволяет оценить результативность учебно - тренировочной и воспитательной работы, научно - методической деятельности. В данном варианте учитывается «текущий рейтинг», отражающий достижения тренера- преподавателя за учебный год или за более продолжительный период, его производственную и творческую активность.



Основная задача предложенной методики –

подготовка тренера- преподавателя к необходимости систематического самоанализа и ведению портфолио. Это позволяет решать многие проблемы, возникающие при аттестации, и осуществлять рефлекссию и самооценку собственной деятельности



В рамках подтверждения и повышения

своей квалификационной категории педагогу приходится анализировать свою деятельность за 3 – 5 лет, показывая при этом свой профессиональный рост и уровень практического владения методическим мастерством. Чтобы облегчить эту работу, необходимо иметь план собственной самореализации, который обеспечивает мотивацию к самообразованию, совершенствованию профессиональной подготовки

