МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА
СТАНИЦЫ КАЛИНИНСКОЙ

М. Н. Середа

Диагностика профессиональных компетенций педагогов дополнительного образования: комплект дидактических материалов



методическое пособие

станица Калининская
2026 год

УДК 371.118
ББК 74.200.58

Середа М. Н. Диагностика профессиональных компетенций педагогов дополнительного образования: комплект дидактических материалов / М. Н. Середа. - ст. Калининская, 2026. – 48 с.

Печатается по решению методического совета МБУ ДО ДДТ ст. Калининской, протокол №1 от 25.09.2026

Рецензент: заместитель начальника муниципального казенного учреждения образования Центр оценки качества образования муниципального образования Калининский муниципальный район Краснодарского края Е. В. Давиденко

Методическое пособие содержит комплект диагностических материалов для оценки профессиональной компетентности педагогов дополнительного образования в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога дополнительного образования детей и взрослых (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «22» сентября 2021 г. № 652н).
Материалы сборника адресованы руководителям учреждений дополнительного образования, методистам, заместителям директоров по учебно-воспитательной и методической работе, наставникам и членам аттестационных комиссий.

© МБУ ДО ДДТ ст. Калининской, 2026
© М. Н. Середа., 2026

Оглавление

Введение **4**
Раздел 1. Теоретико-нормативные основы диагностики профессиональных компетенций педагогов дополнительного образования **5**
1.1. Нормативно-правовая база 5
1.2. Ключевые понятия и глоссарий 5
1.3. Современные подходы к оценке профессиональных компетенций педагога 6
Раздел 2. Модель профессиональных компетенция педагога дополнительного образования **8**
2.1. Структура и содержание модели 8
2.2. Общепедагогическая компетенция 9
2.3. Методическая компетенция 9
2.4. Психолого-педагогическая компетенция 11
2.5. Коммуникативная компетенция 11
Раздел 3. Принципы и методы диагностики **13**
3.1. Принципы диагностического исследования 13
3.2. Комплекс методов оценки 13
3.3. Шкалы оценки и уровни сформированности компетеций 14
Раздел 4. Комплект дидактических материалов **15**
4.1. Анкета самооценки педагогов профессиональных компетенций педагога 15
4.2. Карта наблюдения учебного занятия 17
4.3. Чек-лист экспертной оценки продуктов деятельности педагога 18
4.4. Банк кейс-заданий 20
4.5. Анкета удовлетворенности родителей (законных представителей) 22
4.6. Тест для проверки профессиональных компетенций педагога 22
4.7. Матрица сводных результатов диагностики 23
4.8. Шаблон индивидуального плана развития педагога 23
Раздел 5. Процедура проведения диагностики в учреждении **26**
5.1. Пошаговый алгоритм 26
5.2. Роли и ответственность участников 27
5.3. Этические требования и конфиденциальность 27
Раздел 6. Анализ результатов и планирование развития **28**
6.1. Обработка и интерпретация результатов 28
6.2. Выявление типичных дефицитов и зон роста 29
6.3. Проектирование адресной методической поддержки 30
Раздел 7. Примеры из практики **30**
7.1. Пример заполнения карты наблюдения занятий 30
7.2. Пример анализа результатов диагностики педагога 30
7.3. Пример индивидуального плана развития 31
Заключение **32**
Список используемых информационных и нормативных источников **33**
Приложения **34**

Введение

Дополнительное образование детей — один из приоритетных институтов воспитания, развития и социализации подрастающего поколения. Качество образовательных программ и результаты обучающихся напрямую зависят от уровня профессиональной компетентности педагога дополнительного образования. В современных условиях требования к педагогу возрастают: от него ожидают не только предметного мастерства, но и владения современными педагогическими технологиями, умения работать с разными категориями обучающихся (включая детей с ограниченными возможностями здоровья и одарённых детей), навыков проектирования образовательных программ и использования цифровых инструментов.

Профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» определяет требования к трудовым функциям педагога, но не содержит готового инструментария для оценки сформированности компетенций на уровне конкретного учреждения. Руководителю и методической службе необходимо самостоятельно выстраивать систему диагностики, которая позволила бы:

- объективно оценивать уровень профессиональных компетенций каждого педагога;
- выявлять профессиональные дефициты и зоны ближайшего развития;
- планировать адресную методическую поддержку — семинары, наставничество, стажировки, обмен опытом;
- отслеживать динамику профессионального роста педагога во времени;
- создавать обоснованную базу для решений об аттестации, стимулировании и кадровом резерве.

Настоящее пособие предлагает комплексное решение этой задачи. В нём представлены модель профессиональных компетенций педагога дополнительного образования, согласованная со структурой профессионального стандарта, и готовый комплект дидактических материалов для проведения диагностики внутри учреждения. Все инструменты могут быть адаптированы под специфику конкретной направленности.

Цель пособия — обеспечить учреждение дополнительного образования практическим инструментарием для системной диагностики компетенций педагогов, выявления профессиональных дефицитов и планирования адресной методической поддержки.

Пособие может быть использовано как в рамках внутриучрежденческой системы оценки качества образования, так и при подготовке к аттестации педагогических кадров, организации наставнической работы и проектировании программ повышения квалификации.

Раздел 1. Теоретико-нормативные основы диагностики профессиональных компетенций педагога дополнительного образования

1.1. Нормативно-правовая база

Диагностика профессиональных компетенций педагога дополнительного образования опирается на следующие нормативные документы:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- Профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», утверждённый приказом Минтруда России от 22 сентября 2021 г. № 652н;
- Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам, утверждённый приказом Минпросвещения России от 27 июля 2022 г. № 629;
- Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года (распоряжение Правительства РФ от 31 марта 2022 г. № 678-р);
- Локальные акты учреждения: положение об аттестации педагогических работников, положение о наставничестве, положение о внутренней системе оценки качества образования.

Профессиональный стандарт № 652 н определяет три обобщённые трудовые функции: А — «Преподавание по дополнительным общеобразовательным программам», В — «Организационно-методическое обеспечение реализации дополнительных общеобразовательных программ», С — «Организационно-педагогическое обеспечение реализации дополнительных общеобразовательных программ». Каждая обобщённая функция включает конкретные трудовые функции (трудовые действия, необходимые умения и знания). Эти трудовые функции и служат основой для формирования модели компетенций и критериев диагностики, в нашем случае по обобщенной трудовой функции «Преподавание по дополнительным общеобразовательным программам», так как именно она предполагает возможные наименования должностей, профессий – педагог дополнительного образования.

1.2. Ключевые понятия и глоссарий

Для обеспечения единого понимания терминологии приведём основные термины:

Компетенция — способность применять знания, умения и практический опыт для успешной деятельности в определённой области. В контексте данного пособия — способность педагога эффективно выполнять трудовые функции, определённые профессиональным стандартом.

Компетентность — личностное качество (совокупность свойств), определяющее меру обладания компетенцией. Компетентность включает не

только знания и умения, но и мотивацию, ценностные ориентации, опыт рефлексии.

Профессиональный дефицит — недостаточная сформированность одной или нескольких компетенций, выявленная в результате диагностики и препятствующая эффективному выполнению трудовых функций.

Зона ближайшего развития педагога — область компетенций, в которой педагог при соответствующей поддержке (наставничество, обучение, методическая помощь) может достичь более высокого уровня в обозримый срок (3–6 месяцев).

Индикатор компетенции — объективно наблюдаемый и измеримый признак, позволяющий судить о степени сформированности компетенции (действие, продукт деятельности, результат).

Критерий оценки — признак, на основании которого производится оценка качества; в данном пособии — качественная характеристика уровня сформированности компетенции.

Шкала оценки — упорядоченный набор градаций (уровней), позволяющий количественно или качественно оценить индикатор.

Диагностический инструментарий — совокупность методик, бланков, анкет, чек-листов и кейсов, предназначенных для сбора данных о сформированности компетенций педагога.

Самооценка — процесс, при котором педагог самостоятельно оценивает уровень сформированности своих компетенций по предложенным индикаторам и шкале.

Экспертная оценка — Оценка компетенций педагога, проводимая экспертом (методистом, руководителем, наставником, опытным коллегой) на основе наблюдения и анализа продуктов деятельности.

1.3. Современные подходы к оценке профессиональных компетенций педагога

В современной педагогической науке и практике сложились несколько подходов к оценке профессиональных компетенций педагога:

1. Компетентностный подход. Педагог рассматривается не как носитель набора знаний, а как субъект, способный применять знания, умения и личностные качества для решения профессиональных задач в изменяющихся условиях. Оценка направлена на выявление способности действовать, а не только знать.

2. Деятельностный подход. Компетенции оцениваются через анализ реальной деятельности педагога — наблюдение занятий, анализ разработанных программ, изучение взаимодействия с обучающимися и родителями. Это обеспечивает максимальную достоверность результатов.

3. Рефлексивный подход. Педагог выступает активным участником процесса оценки: самооценка, рефлексия собственной деятельности, самоанализ дефицитов и потребностей в развитии — обязательный компонент диагностики. Это повышает мотивацию педагога к

профессиональному росту и снижает сопротивление оценочным процедурам.

4. Развивающий подход. Диагностика рассматривается не как средство контроля и наказания, а как инструмент выявления зон роста и проектирования поддержки. Результаты диагностики служат основанием для построения индивидуального плана развития педагога, а не для административных выводов.

В настоящем пособии использован интегративный подход, объединяющий все четыре перечисленных. Диагностика носит комплексный характер (оцениваются все ключевые компетенции), опирается на анализ деятельности (наблюдение, анализ продуктов), включает самооценку и рефлексию педагога и имеет ярко выраженную развивающую направленность.

Раздел 2. Модель профессиональных компетенций педагога дополнительного образования

2.1. Структура и содержание модели

Модель профессиональных компетенций педагога дополнительного образования разработана на основе трудовых функций профессионального стандарта № 652н и включает четыре блока:

№	Компетенция	Краткое содержание	Связь с трудовыми функциями стандарта
1	Общепедагогическая	Проектирование и реализация образовательного процесса, целеполагание, планирование, учёт возрастных и индивидуальных особенностей, дифференциация обучения	A/01.6, A/02.6
2	Методическая	Разработка программно-методического обеспечения, подбор форм, методов и технологий, создание дидактических материалов, обобщение опыта, владение ИКТ, использование цифровых образовательных ресурсов и платформ, дистанционные технологии	A/05.6, A/04.6
3	Психолого-педагогическая	Работа с мотивацией обучающихся, создание благоприятного психологического климата, профилактика и разрешение конфликтов, работа с детьми с ОВЗ и одарёнными детьми	A/01.6, A/03.6
4	Коммуникативная	Взаимодействие с обучающимися, родителями, коллегами; педагогическое общение, культура речи, работа в команде	A/03.6,

Каждая компетенция описана через индикаторы — наблюдаемые действия или продукты деятельности педагога, по которым можно судить о её сформированности. Для каждого индикатора определена четырёхуровневая шкала оценки (0 — не сформирована, 1 — низкий уровень, 2 — средний уровень, 3 — высокий уровень).

2.2. Общепедагогическая компетенция

Индикаторы и критерии оценки:

Индикатор	0 баллов	1 балл	2 балла	3 балла
Целеполагание и планирование занятия	Цели не сформулированы или не соответствуют программе	Цели заявлены формально, связи с задачами программы нет	Цели сформулированы, но не конкретизированы по результатам	Цели конкретны, измеримы, соответствуют программе и возрасту
Учёт возрастных и индивидуальных особенностей	Не учитываются	Учитывается возраст, но не индивидуальные особенности	Учитываются и возраст, и индивидуальные особенности фрагментарно	Системно учитываются возраст, индивидуальные особенности, интересы
Дифференциация заданий	Все задания одинаковы для всех	Дифференциация декларируется, но не реализуется	Дифференциация реализуется для отдельных групп	Системная дифференциация: задания адаптированы под уровни и потребности
Структура занятия и логика переходов	Хаотичная структура	Этапы выделяются, но логика нарушена	Логичная структура с незначительными нарушениями	Чёткая структура, логичные переходы, завершённость
Организация деятельности обучающихся	Пассивная позиция обучающихся	Деятельность однообразная, инициатива не поощряется	Используются разные формы деятельности, но доминирует репродуктивная	Разнообразие форм деятельности, поощряется самостоятельность и творчество

2.3. Методическая компетенция

Индикатор	0 баллов	1 балл	2 балла	3 балла
Качество дополнительной общеобразовательной программы	Программа отсутствует или не соответствует требованиям	Программа есть, но структура нарушена, цели нечёткие	Программа соответствует требованиям, но есть недочёты в содержании	Программа полностью соответствует требованиям, содержание актуально и системно
Подбор методов и технологий	Методы монотонны, не соответствуют целям	Методы соответствуют целям частично, разнообразие ограничено	Методы разнообразны, соответствуют целям, но инноваций мало	Системный подбор методов и технологий, использование

				инновационных практик
Дидактические материалы	Отсутствуют или низкого качества	Есть базовые материалы, но не систематизированы	Материалы систематизированы, но не обновляются	Богатый набор оригинальных дидактических материалов, регулярное обновление
Анализ и обобщение опыта	Не проводится	Анализ проводится эпизодически, результаты не оформляются	Анализ проводится регулярно, но обобщение опыта ограничено	Систематический анализ и обобщение опыта, публикации, выступления
Оценка результатов освоения программы	Не проводится	Оценка фрагментарна, инструменты не разработаны	Оценка проводится, но инструменты требуют доработки	Системная оценка по разработанным критериям и индикаторам
Владение ИКТ в образовательном процессе	Не использует	Использует базовые инструменты (презентации, видео)	Регулярно использует ИКТ, цифровые ресурсы	Системно интегрирует ИКТ, создаёт собственные цифровые материалы
Использование цифровых платформ	Не использует	Знает о существовании, но не применяет	Использует платформы для отдельных задач	Активно использует платформы для организации обучения и взаимодействия
Дистанционные технологии	Не владеет	Знает принципы, но не применяет	Использует при необходимости	Системно применяет, комбинирует с очным форматом
Оформление и презентация результатов	Не оформляет	Базовое оформление, без визуализации	Оформляет результаты, использует визуализацию	Профессиональное оформление, инфографика, видеоматериалы, портфолио
Информационная грамотность	Не работает с источниками	Использует источники без критического анализа	Отбирает источники, но анализ ограничен	Критически оценивает источники, использует разнообразные ресурсы

2.4. Психолого-педагогическая компетенция

Индикатор	0 баллов	1 балл	2 балла	3 балла
Создание психологического климата	Напряжённая атмосфера, конфликты не предотвращаются	Климат нейтральный, конфликтные ситуации не всегда разрешаются конструктивно	Тёплый климат, конфликты разрешаются, но профилактика слабая	Благоприятный климат, системная профилактика конфликтов, поддержка каждого ребёнка
Мотивация обучающихся	Не работает с мотивацией	Использует отдельные приёмы стимулирования	Системно работает с мотивацией, но не учитывает индивидуальные мотивы	Системная работа с мотивацией, учёт индивидуальных мотивов и интересов
Работа с детьми с ОВЗ и одарёнными	Не учитывает особенности	Знает об особенностях, но не адаптирует деятельность	Адаптирует деятельность для отдельных категорий	Системная инклюзия, индивидуальный подход к каждой категории
Педагогическая рефлексия	Не рефлексирует	Рефлексия поверхностная, формальная	Рефлексия проводится, но выводы не всегда ведут к изменениям	Глубокая рефлексия, ведёт к конкретным изменениям в практике
Профилактика девиантного поведения	Не занимается	Реагирует на проблемы постфактум	Ведёт профилактическую работу эпизодически	Системная профилактика, взаимодействие с психологом, родителями

2.5. Коммуникативная компетенция

Индикатор	0 баллов	1 балл	2 балла	3 балла
Педагогическое общение с обучающимися	Общение авторитарное или дистанцированное	Общение формальное, обратная связь слабая	Общение доброжелательное, но обратная связь нерегулярна	Доверительное общение, системная обратная связь, диалог
Взаимодействие с родителями	Не взаимодействует или конфликтно	Взаимодействие формальное (только по поводам)	Регулярное взаимодействие, но инициатива односторонняя	Партнёрское взаимодействие, инициатива от педагога, вовлечение родителей

Работа в команде (с коллегами)	Изолирован, конфликтен	Контакты формальные, опыта не делится	Контакты регулярные, но обмен опытом ограничен	Активный обмен опытом, взаимопомощь, инициатива в командных проектах
Культура речи	Речь небрежная, с ошибками	Речь понятная, но монотонная, термины не всегда корректны	Речь грамотная, эмоциональная, но темп неравномерный	Речь грамотная, выразительная, темп и интонация адекватны
Разрешение конфликтных ситуаций	Избегает или обостряет	Реагирует эмоционально, не всегда конструктивно	Пытается разрешить конструктивно, но не всегда успешно	Конструктивно разрешает конфликты, использует медиативные приёмы

Раздел 3. Принципы и методы диагностики

3.1. Принципы диагностического исследования

Диагностика профессиональных компетенций педагогов в учреждении дополнительного образования строится на следующих принципах:

1. Комплексность. Оценка охватывает все четыре блока компетенций и проводится несколькими методами (самооценка, наблюдение, экспертная оценка, тестирование, кейсы). Один метод не даёт полной картины.

2. Объективность. Каждый индикатор имеет чёткие критерии и шкалу оценки. Минимизация субъективности достигается за счёт использования нескольких экспертов и стандартизированных инструментов.

3. Развивающая направленность. Главная цель диагностики — не констатация уровня, а выявление дефицитов и проектирование поддержки. Результаты обсуждаются с педагогом и становятся основой индивидуального плана развития.

4. Добровольность и партнёрство. Педагог — активный участник процесса: он самооценивается, участвует в обсуждении результатов, сам определяет приоритеты развития. Диагностика не проводится «за спиной» педагога.

5. Конфиденциальность. Индивидуальные результаты доступны педагогу, эксперту и руководителю. Публичное обсуждение индивидуальных результатов не допускается. Обобщённые данные по коллективу могут представляться в обезличенном виде.

6. Системность и периодичность. Диагностика проводится регулярно (не реже одного раза в год), что позволяет отслеживать динамику и оценивать эффективность мер поддержки.

3.2. Комплекс методов оценки

Для всесторонней оценки компетенций используется комплекс из семи методов, каждый из которых направлен на определённую грань профессиональной деятельности педагога:

Метод	Цель	Инструмент	Оцениваемые компетенции
Самооценка	Выявление собственного восприятия педагогом уровня компетенций и зон роста	Анкета самооценки (раздел 4.1)	Все четыре блока
Наблюдение занятия	Оценка реальной деятельности педагога в образовательном процессе	Карта наблюдения (раздел 4.2)	Общепедагогическая, психолого-педагогическая, коммуникативная

Экспертная оценка	Оценка качества продуктов деятельности педагога	Чек-лист (раздел 4.3)	Методическая
Кейс-задания	Оценка способности решать профессиональные задачи	Банк кейсов (раздел 4.4)	Психолого-педагогическая, коммуникативная
Опрос родителей	Оценка удовлетворённости и качества взаимодействия	Анкета (раздел 4.5)	Коммуникативная, психолого-педагогическая
Тестирование	Знания нормативной базы ДО, умения решать профессиональные задачи, умения осуществлять образовательный и воспитательный процесс в соответствии с профстандартом	Тест (раздел 4.6.)	Все четыре блока
Анализ портфолио	Оценка достижений и динамики	Сводная матрица (раздел 4.7)	Все четыре блока

3.3. Шкалы оценки и уровни сформированности компетенций

Для количественной оценки каждого индикатора используется 4-балльная шкала:

Балл	Уровень	Характеристика
0	Не сформирована	Индикатор не проявляется в деятельности педагога
1	Низкий	Индикатор проявляется эпизодически, требует системной поддержки
2	Средний	Индикатор проявляется регулярно, но с недочётами; педагог в целом справляется
3	Высокий	Индикатор проявляется системно, педагог демонстрирует устойчивое владение

Для определения общего уровня сформированности каждой компетенции вычисляется средний балл по всем индикаторам внутри блока. Уровень определяется по следующей шкале:

Средний балл	Уровень сформированности	Рекомендуемые действия
0,0–0,7	Низкий	Срочная адресная поддержка: наставничество, обучение, возможно — изменение функционала
0,8–1,4	Ниже среднего	Целенаправленное развитие через ИПР, курсы повышения квалификации
1,5–2,1	Средний	Поддержка и развитие отдельных индикаторов, обмен опытом с коллегами
2,2–2,7	Выше среднего	Самостоятельное развитие, участие в обмене опытом, наставничество над коллегами
2,8–3,0	Высокий	Трансляция опыта, руководство методическими объединениями, наставничество

Раздел 4. Комплект дидактических материалов

Данный раздел содержит готовые бланки и инструменты, которые могут быть скопированы и использованы непосредственно в работе. Все формы согласованы с моделью компетенций (раздел 2) и шкалами оценки (раздел 3).

4.1. Анкета самооценки профессиональных компетенций педагога

Уважаемый педагог! Просим вас оценить уровень сформированности собственных профессиональных компетенций по предложенным индикаторам. Для каждого утверждения выберите один балл по шкале: 0 — не сформирована, 1 — низкий уровень, 2 — средний уровень, 3 — высокий уровень. В графе «Комментарий» укажите, в чём вы чувствуете неуверенность и какая поддержка вам необходима.

ФИО педагога: _____
Направленность объединения: _____
Дата заполнения: _____

Блок 1. Общепедагогическая компетенция

№	Индикатор	0	1	2	3	Комментарий / в чём нужна помощь
1.1	Я умею формулировать конкретные, измеримые цели занятия, соответствующие программе и возрасту	☐	☐	☐	☐	
1.2	Я учитываю возрастные и индивидуальные особенности обучающихся при планировании	☐	☐	☐	☐	
1.3	Я дифференцирую задания в зависимости от уровня и потребностей обучающихся	☐	☐	☐	☐	
1.4	Я выстраиваю чёткую структуру занятия с логичными переходами	☐	☐	☐	☐	
1.5	Я организую деятельность обучающихся так, чтобы поощрять их самостоятельность и творчество	☐	☐	☐	☐	

Блок 2. Методическая компетенция

№	Индикатор	0	1	2	3	Комментарий / в чём нужна помощь
2.1	Моя образовательная программа полностью	☐	☐	☐	☐	

	соответствует требованиям и актуальна					
2.2	Я системно подбираю методы и технологии, использую инновационные практики	☐	☐	☐	☐	
2.3	У меня есть богатый набор оригинальных дидактических материалов, я их регулярно обновляю	☐	☐	☐	☐	
2.4	Я систематически анализирую и обобщаю свой опыт (выступления, публикации)	☐	☐	☐	☐	
2.5	Я провожу системную оценку результатов освоения программы по разработанным критериям	☐	☐	☐	☐	
2.6	Я системно интегрирую ИКТ в образовательный процесс, создаю собственные цифровые материалы	☐	☐	☐	☐	
2.7	Я активно использую цифровые платформы для организации обучения и взаимодействия	☐	☐	☐	☐	
2.8	Я владею дистанционными технологиями и комбинирую их с очным форматом	☐	☐	☐	☐	
2.9	Я профессионально оформляю и презентую результаты (инфографика, видео, портфолио)	☐	☐	☐	☐	
2.10	Я критически оцениваю источники информации, использую разнообразные ресурсы	☐	☐	☐	☐	

Блок 3. Психолого-педагогическая компетенция

№	Индикатор	0	1	2	3	Комментарий / в чём нужна помощь
3.1	Я создаю на занятиях благоприятный психологический климат, поддерживаю каждого ребёнка	☐	☐	☐	☐	

3.2	Я системно работаю с мотивацией обучающихся, учитываю их индивидуальные мотивы	☐	☐	☐	☐	
3.3	Я адаптирую деятельность для детей с ОВЗ и работаю с одарёнными детьми	☐	☐	☐	☐	
3.4	Я регулярно рефлексирую свою деятельность и вношу изменения в практику	☐	☐	☐	☐	
3.5	Я веду системную профилактику девиантного поведения, взаимодействую с психологом	☐	☐	☐	☐	

Блок 4. Коммуникативная компетенция

№	Индикатор	0	1	2	3	Комментарий / в чём нужна помощь
4.1	Я выстраиваю доверительное общение с обучающимися, даю системную обратную связь	☐	☐	☐	☐	
4.2	Я поддерживаю партнёрское взаимодействие с родителями, инициирую контакты	☐	☐	☐	☐	
4.3	Я активно обмениваюсь опытом с коллегами, участвую в командных проектах	☐	☐	☐	☐	
4.4	Моя речь грамотная, выразительная, темп и интонация адекватны ситуации	☐	☐	☐	☐	
4.5	Я конструктивно разрешаю конфликтные ситуации, использую медиативные приёмы	☐	☐	☐	☐	

Спасибо за честные ответы! Результаты анкеты будут сопоставлены с данными наблюдения и экспертной оценки для совместного обсуждения зон роста.

4.2. Карта наблюдения учебного занятия

Карта заполняется экспертом (методистом, руководителем, опытным коллегой) в ходе посещения занятия. Оценка производится по тем же индикаторам и шкале, что и самооценка. Каждый индикатор оценивается отдельно, в графе «Комментарий» фиксируются конкретные наблюдения.

ФИО педагога: _____

Дата посещения: _____

Направленность, программа: _____

ФИО эксперта(ов): _____

Тема занятия: _____

№	Индикатор	0	1	2	3	Комментарий (конкретные наблюдения)
1	Целеполагание: цели конкретны, измеримы, соответствуют программе и возрасту	☐	☐	☐	☐	
2	Структура занятия: чёткая, логичные переходы, завершённость	☐	☐	☐	☐	
3	Учёт возрастных и индивидуальных особенностей	☐	☐	☐	☐	
4	Дифференциация заданий	☐	☐	☐	☐	
5	Разнообразие форм деятельности обучающихся	☐	☐	☐	☐	
6	Психологический климат на занятии	☐	☐	☐	☐	
7	Работа с мотивацией обучающихся	☐	☐	☐	☐	
8	Педагогическое общение, обратная связь	☐	☐	☐	☐	
9	Культура речи педагога	☐	☐	☐	☐	
10	Использование ИКТ и цифровых ресурсов	☐	☐	☐	☐	
11	Дидактические материалы: качество и уместность	☐	☐	☐	☐	
12	Рефлексия: подведение итогов, обратная связь обучающимся	☐	☐	☐	☐	

Сводный балл по карте наблюдения: _____ из 36

Общий вывод и рекомендации эксперта:

_____

_____

_____

4.3. Чек-лист экспертной оценки продуктов деятельности педагога

Чек-лист заполняется экспертом при анализе документов и материалов, представленных педагогом: дополнительная общеобразовательная программа, план занятия, дидактические материалы, отчёты, портфолио, публикации.

ФИО педагога: _____

ФИО эксперта: _____

Дата оценки: _____

№	Критерий	0	1	2	3	Комментарий
1	Дополнительная общеобразовательная программа: соответствие требованиям, целостность, актуальность	☐	☐	☐	☐	
2	Календарно-тематический план: логичность, последовательность, учёт времени	☐	☐	☐	☐	
3	Дидактические материалы: разнообразие, качество, оригинальность	☐	☐	☐	☐	
4	Материалы для оценки результатов обучающихся: наличие критериев и инструментов	☐	☐	☐	☐	
5	Использование цифровых ресурсов и технологий в материалах	☐	☐	☐	☐	
6	Аналитический отчёт за год: качество анализа, выводы, динамика	☐	☐	☐	☐	
7	Материалы для взаимодействия с родителями (информационные, методические)	☐	☐	☐	☐	
8	Обобщение и трансляция опыта (статьи, выступления, мастер-классы)	☐	☐	☐	☐	
9	Портфолио: структурированность, полнота, визуальное оформление	☐	☐	☐	☐	
10	Инновационность: использование новых методов, технологий, форм	☐	☐	☐	☐	

Сводный балл по чек-листу: _____ из 30
Рекомендации эксперта:
_____
_____

4.4. Банк кейс-заданий

Кейс-задания предназначены для оценки способности педагога анализировать профессиональные ситуации и принимать обоснованные решения. Педагогу предлагается ознакомиться с ситуацией и письменно ответить на вопросы. Оценка ответов производится экспертом по критериям, приведённым после каждого кейса.

Кейс 1. «Немотивированный обучающийся»

В вашу творческую студию второй год ходит мальчик 10 лет. Последние два месяца он приходит на занятия без энтузиазма, не выполняет задания, отвлекается, мешает другим. На вопрос педагога «Что случилось?» отвечает «Не хочу». Родители говорят, что дома он охотно рисует, но на занятия идти не хочет.

Вопросы для педагога:

1. Какие причины такого поведения вы можете предположить?
2. Какие шаги вы предпримете для выяснения причины?
3. Какие методы стимулирования мотивации используете?
4. Как будете взаимодействовать с родителями?

Критерии оценки ответа:

Критерий	0	1	2	3
Глубина анализа причин (учитывает психологические, социальные, педагогические факторы)	Анализ отсутствует	Называет 1 причину	Называет 2–3 причины	Системный анализ, учитывает взаимосвязь факторов
Конструктивность предложений (шаги реалистичны, последовательны)	Нет предложений	Предложения общие, неконкретные	Предложения конкретные, но не все реалистичны	Конкретные, последовательные, реалистичные шаги
Учёт позиции ребёнка (педагог готов слушать, не давит)	Не учитывает	Учитывает формально	Учитывает, но частично	Полноценно учитывает позицию ребёнка
Взаимодействие с родителями (партнёрский подход)	Не предлагает	Предлагает формальный контакт	Предлагает конструктивный диалог	Партнёрский подход, вовлечение родителей в решение

Кейс 2. «Конфликт с родителем»

Родительница одной из учениц вашей студии пришла на занятие и при всех заявила, что её дочь «тратит время зря», что результаты «никакие», и потребовала «немедленно объяснить, чему вы их тут учите». Девочка расплакалась, другие дети притихли.

Вопросы для педагога:

1. Как вы отреагируете в моменте — что скажете и сделаете?
2. Как организуете дальнейший разговор с родительницей?
3. Как поддержите девочку и группу?
4. Какие превентивные меры предпримете на будущее?

Кейс 3. «Ребёнок с ОВЗ в группе»

В вашу секцию по робототехнике записался мальчик 12 лет с задержкой психического развития (лёгкая степень). Он старательный, но медленно усваивает материал, часто переспрашивает. Другие дети начинают проявлять нетерпение, один родитель уже высказал недовольство тем, что «этот мальчик тормозит группу».

Вопросы для педагога:

1. Как вы адаптируете задания и темп для этого ребёнка?
2. Как организуете взаимодействие детей в группе?
3. Как построите разговор с недовольным родителем?
4. Как будете оценивать результаты мальчика?

Кейс 4. «Устаревшая программа»

Вы работаете по программе, написанной восемь лет назад. Программа в целом неплохая, но вы понимаете, что методы устарели, нет цифровых инструментов, формы работы однообразны. Руководство предлагает вам обновить программу к началу учебного года.

Вопросы для педагога:

1. С чего начнёте работу по обновлению программы?
2. Какие современные методы и технологии включите?
3. Какие цифровые инструменты задействуете?
4. Как обеспечите преемственность — что сохраните, что замените?

5. «Талантливый, но трудный»

В вашей театральной студии — девочка 13 лет, одарённая, с яркой сценической подачей. Но она высокомерна с ровесниками, отказывается играть в массовке, требует только главные роли. Конфликтует с двумя девочками, те хотят уйти из студии.

Вопросы для педагога:

1. Как будете работать с одарённой девочкой, не подавляя её талант?
2. Как восстановите атмосферу в коллективе?
3. Какие формы работы предложите, чтобы все были вовлечены?
4. Как будете взаимодействовать с родителями девочки?

4.5. Анкета удовлетворённости родителей (законных представителей)

Анкета предназначена для сбора обратной связи от родителей о качестве работы педагога и образовательного процесса. Анкета может распространяться в электронном или бумажном виде. Оценка — 5-балльная (1 — полностью не согласен, 5 — полностью согласен).

ФИО педагога (заполняется методистом): _____
Направленность, программа: _____
Дата анкетирования: _____

№	Утверждение	1	2	3	4	5
1	Мой ребёнок с удовольствием посещает занятия	☐	☐	☐	☐	☐
2	Педагог внимателен к моему ребёнку, знает его особенности	☐	☐	☐	☐	☐
3	Педагог доступно и регулярно информирует меня о результатах ребёнка	☐	☐	☐	☐	☐
4	Я вижу реальный прогресс ребёнка в освоении программы	☐	☐	☐	☐	☐
5	Педагог создаёт на занятиях доброжелательную атмосферу	☐	☐	☐	☐	☐
6	При возникновении вопросов я могу свободно обратиться к педагогу	☐	☐	☐	☐	☐
7	Я доволен(на) качеством работы педагога в целом	☐	☐	☐	☐	☐

Пожелания и комментарии (по желанию):

_____

_____

4.6. Тест для оценки профессиональных компетенций педагога

Тесты для проверки профессиональных компетенций педагога дополнительного образования представлены в четырех вариантах и диагностируют все четыре блока оцениваемых компетенций. Тест состоит из части по оценке теоретических знаний педагога, практико-ориентированных заданий, предполагающих краткий ответ, ситуационных задач с более развернутым ответом и части на знание нормативно-правовой базы. Все задания соотнесены с трудовыми функциями профстандарта обобщенной трудовой функции «Преподавание по дополнительным общеобразовательным программам».

Тест содержит итоговую шкалу оценивания, которая отличается от упомянутой выше (0-3 балла), так как диагностирует не одну конкретную компетенцию, а все четыре, и представляет собой диапазон от 0 до 45 баллов. Но при заполнении матрицы сводных результатов диагностики, используется шкала от 0 до 3 баллов, где 0-14 баллов (по тесту) = 0 (по

шкале), 15-24 балла (по тесту) = 1 (по шкале), 25-34 балла (по тесту) = 2 (по шкале), 23-45 баллов (по тесту) = 3 (по шкале).

Данный тест выполняется два раза: в начале и в конце работы по повышению профессиональной компетентности педагогов. Тест наряду с другими дидактическими материалами служит основой для разработки плана индивидуального развития педагога в соответствии с рекомендациями по обучению в зависимости от ошибок в тесте.

Все варианты теста с рекомендациями по обучению в зависимости от ошибок в тесте по результатам диагностики приведены в Приложении 1 и 2.

По результатам теста может быть составлена тепловая карта профессиональных дефицитов педагогов, в которой определенный цвет соответствует как итоговым баллам (уровню профессиональной компетентности), так и уровню развития определенной компетенции педагога в рамках трудовых функций. (Приложение 3)

4.7. Матрица сводных результатов диагностики

Матрица заполняется методистом после сбора всех данных и позволяет увидеть общую картину по педагогу — сопоставить самооценку, оценку эксперта и результаты других методов.

ФИО педагога: _____

Компетенция	**Самооценка**	**Наблюдение**	**Эксперт**	**Кейсы**	**Родители**	**Тест**	**Итог**	**Уровень**
Общепедагогическая				—	—			
Методическая				—	—			
Психолого-педагогическая								
Коммуникативная			—					

Итоговый средний балл вычисляется как среднее арифметическое доступных оценок по компетенции. Уровень определяется по шкале из раздела 3.3.

4.8. Шаблон индивидуального плана развития педагога

Индивидуальный план развития (ИПР) составляется по итогам диагностики совместно педагогом и методистом (наставником). Срок реализации — 3–6 месяцев с возможностью продления.

ФИО педагога: _____

Должность, направленность: _____

ФИО методиста/наставника: _____

Дата составления: _____

Срок реализации: с _____ по _____

Компетенция / индикатор	Дефицит	Цель	Действия	Срок	Ресурсы	Критерий	Ответств.

Подпись педагога: _____ Подпись методиста: _____

Дата согласования: _____

Индивидуальный план развития педагога может быть и более развернутым:

Индивидуальный план развития педагога дополнительного образования

ФИО педагога: _____
Направление деятельности: _____
Период реализации плана: _____
Дата составления: _____

Шаг 1. Анализ результатов самопроверки

На основе чек-листа выявлены следующие **зоны роста** (отметьте 3–5 приоритетных направлений):

- [ ] недостаточное знание нормативных документов;
- [ ] отсутствие актуальных курсов повышения квалификации;
- [ ] нехватка опыта работы с детьми с ОВЗ;
- [ ] слабое использование цифровых технологий;
- [ ] проблемы с документальным сопровождением программ;
- [ ] низкая вовлечённость родителей;
- [ ] недостаточная динамика результатов обучающихся;
- [ ] дефицит авторских методических разработок;
- [ ] другие (указать): _____.

Шаг 2. Цели и задачи

Цель: повысить уровень соответствия профстандарту педагога дополнительного образования по приоритетным направлениям:

Задачи (выберите 3–4 из списка или сформулируйте свои):

1. Освоить современные методики инклюзивного образования.
2. Разработать и внедрить цифровую компоненту в программу.
3. Создать систему мониторинга результатов обучающихся.
4. Усовершенствовать взаимодействие с родителями.
5. Подготовить и провести открытое занятие.
6. Разработать авторскую методическую разработку.

7. Пройти курс повышения квалификации.

Шаг 3. План действий

№ п/п	Направление работы	Конкретное действие	Срок	Ответственный	Ожидаемый результат
1	Нормативная база				
2	Повышение квалификации				
3	Цифровые технологии				
4	Работа с родителями				
5	Мониторинг результатов				
6	Методическая работа				
7	Авторские разработки				
8	Участие в мероприятиях				

Ресурсы для реализации плана

- Информационные:
- Технические:
- Кадровые:

Система контроля и оценки

Этап	Мероприятие	Ответственный	Срок	Форма фиксации
Промежуточный				
Итоговый				

Критерии успешности реализации плана

Количественные:

Качественные:

Подписи

Педагог: _____ / _____ (ФИО)

Методист/наставник: _____ / _____ (ФИО)

Дата: _____

Рекомендации по работе с планом:

1. **Гибкость:** при необходимости корректируйте сроки и содержание дейст вий (с согласованием методиста).
2. **Документирование:** сохраняйте все подтверждающие материалы (серти фикаты, конспекты, отзывы).
3. **Обратная связь:** регулярно консультируйтесь с наставником по сложны м вопросам.
4. **Мотивация:** отмечайте промежуточные успехи (например, после завер шения каждого этапа).

Раздел 5. Процедура проведения диагностики в учреждении

5.1. Пошаговый алгоритм

Диагностика проводится в течение учебного года и включает десять этапов:

1. Подготовительный (август–сентябрь). Утверждение положения о диагностике, состава экспертной группы, графика проведения. Издание приказа. Информирование педагогов о целях, сроках и процедурах.
2. Самооценка (сентябрь). Педагоги заполняют анкету самооценки (раздел 4.1). Анкеты сдаются методисту.
3. Наблюдение занятий (октябрь–ноябрь). Эксперты посещают занятия по карте наблюдения (раздел 4.2). Каждый педагог посещается минимум 1 раз, при необходимости — 2 раза (для подтверждения результатов).
4. Экспертная оценка продуктов (ноябрь–декабрь). Эксперты анализируют программы, дидактические материалы, отчёты, портфолио по чек-листу (раздел 4.3).
5. Кейс-задания (декабрь). Педагогам предлагается решить 2–3 кейса из банка (раздел 4.4). Ответы оцениваются экспертами по критериям.
6. Опрос родителей (ноябрь–декабрь). Анкета удовлетворённости (раздел 4.5) распространяется через электронную форму или бумажные бланки.
7. Тест (сентябрь/май). Педагоги проходят тестирование (раздел 4.6) на начальном этапе для выявления профессиональных дефицитов, и в конце – после работы по индивидуальному плану развития. Это делается для анализа эффективности проведенной работы, сравнения с исходными результатами, выводов.
8. Свод и анализ (январь). Методист заполняет матрицу сводных результатов (раздел 4.7) по каждому педагогу. Проводится обобщение данных по коллективу — выявление типичных дефицитов, сильных сторон, общих тенденций.
9. Обратная связь (январь–февраль). Индивидуальная встреча педагога с методистом (наставником): обсуждение результатов, согласование индивидуального плана развития (раздел 4.8).
10. Планирование методической поддержки (февраль). На основе сводных данных по коллективу формируется план методической работы на второе полугодие: семинары, мастер-классы, наставнические пары, стажировки.
11. Мониторинг динамики (май–июнь). Повторное наблюдение занятий педагогов, у которых были выявлены дефициты. Сравнение с исходными результатами. Корректировка ИПР.

5.2. Роли и ответственность участников

Участник	Роль	Основные функции
Руководитель учреждения	Организатор	Утверждает положение, издаёт приказы, контролирует процесс, обеспечивает ресурсы
Методист / заместитель по МР	Координатор и эксперт	Организует все этапы, проводит наблюдение и экспертную оценку, заполняет матрицу, составляет сводные отчёты, проводит обратную связь
Наставник / опытный коллега	Эксперт	Проводит наблюдение, экспертную оценку, кейсы; оказывает поддержку педагогу
Педагог	Участник	Заполняет самооценку, решает кейсы, участвует в обсуждении результатов, составляет ИПР
Психолог (при наличии)	Консультант	Участвует в интерпретации психолого-педагогического блока, консультирует по работе с детьми с ОВЗ

5.3. Этические требования и конфиденциальность

1. Диагностика проводится в целях развития, а не наказания. Результаты не используются для негативной мотивации или дисциплинарных мер.

2. Индивидуальные результаты доступны только педагогу, проводящему эксперту и руководителю учреждения. Передача результатов третьим лицам без согласия педагога не допускается.

3. Публичное представление результатов (на совещаниях, педсоветах) допускается только в обезличенном, агрегированном виде — по коллективу в целом, без указания фамилий и индивидуальных показателей.

4. Педагог имеет право не согласиться с результатами и запросить повторную диагностику другим экспертом.

5. Обсуждение результатов с педагогом проводится в форме партнёрского диалога, а не «вызова на ковёр». Педагог — равноправный участник, его мнение учитывается наравне с мнением эксперта.

Раздел 6. Анализ результатов и планирование развития

6.1. Обработка и интерпретация результатов

После сбора всех данных методист заполняет матрицу сводных результатов (раздел 4.6) по каждому педагогу. Для каждой компетенции вычисляется средний балл как среднее арифметическое всех доступных оценок (самооценка, наблюдение, экспертная оценка, кейсы, опрос родителей). По итоговому среднему баллу определяется уровень сформированности компетенции (раздел 3.3).

При интерпретации результатов важно учитывать расхождение между самооценкой и экспертной оценкой:

- Самооценка выше экспертной на 1 балл и более — возможна некритичность педагога к собственной деятельности, завышенная самооценка. Требуется аккуратная обратная связь с примерами из наблюдений.
- Самооценка ниже экспертной на 1 балл и более — возможна неуверенность педагога, синдром самозванца. Требуется поддержка, подчёркивание сильных сторон.
- Самооценка и экспертная оценка совпадают (разница до 0,5 балла) — педагог адекватно оценивает себя, что является благоприятным фактором для развития.

По коллективу в целом составляется сводная таблица: средние баллы по каждой компетенции по всем педагогам. Это позволяет увидеть «сильные» и «слабые» зоны коллектива и спланировать общие мероприятия методической поддержки.

6.2. Выявление типичных дефицитов и зон роста

На основе сводных данных по коллективу выделяются:

- типичные дефициты — компетенции или индикаторы, по которым большинство педагогов показывают уровень «ниже среднего» или «низкий»;
- сильные стороны коллектива — компетенции, по которым большинство педагогов показывают уровень «выше среднего» или «высокий»;
- индивидуальные дефициты — зоны, требующие адресной поддержки конкретному педагогу.

Типичные дефициты становятся приоритетами для методической работы на следующий период. Например, если по коллективу низкий средний балл по индикатору «дифференциация заданий», планируется серия семинаров и практикумов по этой теме, создаётся банк дифференцированных заданий, организуется взаимопосещение занятий коллег, успешно применяющих дифференциацию.

6.3. Проектирование адресной методической поддержки

На основе выявленных дефицитов (индивидуальных и коллективных) проектируется программа методической поддержки, которая может включать:

Форма поддержки	Когда применяется	Ожидаемый результат
Индивидуальное наставничество	Низкий уровень по 2+ компетенциям, молодой или новый педагог	Рост до среднего уровня за 6 месяцев
Семинар-практикум	Типичный дефицит по коллективу	Освоение конкретного навыка/инструмента
Мастер-класс опытного педагога	Дефицит по конкретному индикатору, есть эксперт в коллективе	Трансляция опыта, освоение приёмов
Взаимопосещение занятий	Дефицит по общепедагогической компетенции	Обмен приёмами, рефлексия
Курсы повышения квалификации	Дефицит по цифровой или методической компетенции	Системное обновление знаний
Стажировка на базе другого учреждения	Дефицит, требующий кардинального обновления подходов	Перенос успешной практики
Методическая копилка	Дефицит по дидактическим материалам	Пополнение банка материалов учреждения
Профессиональный конкурс / фестиваль	Средний и выше уровень, потенциал для роста	Мотивация, трансляция опыта, публичное признание

Эффективность поддержки оценивается по итогам повторной диагностики (через 6 месяцев) по тем же индикаторам. Положительная динамика (рост среднего балла на 0,5 и более) считается значимой.

Раздел 7. Примеры из практики

7.1. Пример заполнения карты наблюдения занятия

Педагог С. Н. Иванова, художественная направленность, программа «Основы живописи», занятие «Тёплые и холодные цвета». Эксперт — методист Е. А. Петрова.

№	Индикатор	Балл	Комментарий эксперта
1	Целеполагание	3	Цель сформулирована чётко: «научиться различать тёплые и холодные цвета, создать композицию»
2	Структура занятия	3	Вводная часть — повторение, основная — практика, итоговая — рефлексия. Логика соблюдена
3	Учёт возрастных и индивидуальных особенностей	2	Возраст учтён, но индивидуальный подход к медленно работающей девочке не проявлен
4	Дифференциация заданий	1	Все получили одинаковое задание, дифференциации нет
5	Разнообразие форм деятельности	2	Беседа, демонстрация, самостоятельная работа. Нет групповой или парной формы
6	Психологический климат	3	Атмосфера тёплая, педагог хвалит, поддерживает, дети активны и расслаблены
7	Работа с мотивацией	2	В начале занятия педагог создала ситуацию успеха, но в ходе работы мотивация не поддерживалась дополнительно
8	Педагогическое общение	3	Доверительный тон, обращение по именам, развёрнутая обратная связь по работам
9	Культура речи	3	Речь грамотная, выразительная, темп умеренный
10	Использование ИКТ	1	Презентация использовалась только для показа примеров, интерактивности нет
11	Дидактические материалы	2	Материалы качественные (репродукции, палитра), но не обновлялись давно
12	Рефлексия	2	Итоговая рефлексия была, но в форме опроса, без вовлечения всех детей

Сводный балл: 25 из 36 (средний — 2,08)

Вывод эксперта: педагог демонстрирует высокий уровень по общепедагогической и коммуникативной компетенциям, сильная сторона — создание психологического климата и педагогическое общение. Зоны роста: дифференциация заданий, использование ИКТ, обновление дидактических материалов.

7.2. Пример анализа результатов диагностики педагога

Педагог А.В. Смирнов, техническая направленность, программа «Основы робототехники». Стаж работы — 3 года.

Компетенция	Самооценка	Наблюдение	Эксперт	Кейсы	Тест	Итог	Уровень
Общепедагогическая	2,2	2,0	2,1	—	2	2,1	Средний
Методическая	1,6	1,5	1,8	—	2	1,7	Ниже среднего

Психолого-педагогическая	1,8	2,0	—	1,5	3	2,1	Средний
Коммуникативная	2,4	2,6	—	2,0	3	2,5	Выше среднего

Анализ: педагог адекватно оценивает свои компетенции — расхождение с экспертной оценкой не превышает 0,5 балла. Сильная сторона — коммуникативная компетенция: высокий уровень общения с обучающимися, хороший контакт с родителями. Зоны дефицита — методическая компетенции. Программа требует обновления, дидактические материалы однообразны, ИКТ используются минимально. По кейсам выявлены трудности в анализе психолого-педагогических ситуаций (особенно при работе с детьми с ОВЗ).

Рекомендации: 1) включить педагога в семинар «Проектирование дополнительных общеобразовательных программ нового поколения»; 2) организовать наставничество опытного педагога технической направленности для обновления программы и дидактики; 3) направить на курсы повышения квалификации по применению ИКТ в робототехнике.

7.3. Пример индивидуального плана развития

ИПР составлен для педагога А.В. Смирнова на основе результатов диагностики (раздел 7.2). Срок — февраль–май.

Компетенция / дефицит	Цель	Действия	Срок	Критерий достижения
Методическая: устаревшая программа	Обновить программу с включением современных технологий	1. Анализ существующих программ-аналогов; 2. Участие в семинаре; 3. Переработка программы	Февраль–апрель	Программа прошла экспертизу, утверждена
минимальное использование ИКТ	Освоить 3 цифровых инструмента	1. Курсы ПК по ИКТ в робототехнике; 2. Внедрение инструментов в занятия; 3. Создание цифрового банка заданий	Март–май	3 инструмента используются на занятиях
Психолого-педагогическая: слабый анализ ситуаций	Повысить способность анализа	1. Решение кейсов самостоятельно (2 в неделю); 2. Консультации с психологом; 3. Наблюдение за работой опытного педагога	Февраль–май	Решает кейсы на уровне 2,5+ балла

Ответственный за поддержку — методист Е.А. Петрова. Контрольные точки — ежемесячные встречи для обсуждения прогресса.

Заключение

Системная диагностика профессиональных компетенций педагогов дополнительного образования — не разовое мероприятие, а непрерывный процесс, встроенный в методическую работу учреждения. Предложенный в пособии комплект дидактических материалов позволяет:

- получить объективную и многомерную картину уровня компетенций каждого педагога и коллектива в целом;
- выявить профессиональные дефициты — как индивидуальные, так и типичные для коллектива;
- спроектировать адресную методическую поддержку, основанную на данных, а не на интуиции;
- отслеживать динамику профессионального роста и оценивать эффективность вложенных ресурсов.

Опыт применения данного инструментария в учреждениях дополнительного образования Краснодарского края показал, что наиболее важным условием успешности диагностики является не столько сам инструментарий, сколько культура его применения: развивающая направленность, партнёрский диалог с педагогом, конфиденциальность, готовность руководителя слушать и поддерживать. Диагностика, проведённая в административном ключе — «оценить и доложить», — вызывает сопротивление и не достигает цели. Диагностика, проведённая как совместный поиск зон роста, — мотивирует педагога и приносит реальную пользу.

Пособие открыто для адаптации: конкретный набор индикаторов, кейсов и шкал может и должен корректироваться под специфику учреждения, направленности программ и состава коллектива.

Список используемых информационных и нормативных источников

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).

2. Приказ Минтруда России от 22 сентября 2021 г. № 652н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых».

3. Приказ Минпросвещения России от 27 июля 2022 г. № 629 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам».

4. Распоряжение Правительства РФ от 31 марта 2022 г. № 678-р «Об утверждении Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года».

5. Беловицкая С.И., Исаева А.Б. Формирование профессиональной компетентности педагогов дополнительного образования путем освоения новых педагогических технологий // Педагогический журнал. 2020 Т. 10 № 4А. С. 232-238. DOI: 10.34670/AR.2020.35.17.084

6. Золотарева А. В., Мухамедьярова Н. А., Харисова И. Г. Исследование комплекса профессиональных компетенций педагога дополнительного образования: инструменты и результаты // Перспективы науки и образования. 2025 № 1 С. 665–691. https://doi.org/10.32744/pse.2025.1.43

7. Золотарева А. В., Петрова М. П. Сравнительный анализ сформированности компетентности «Преподавание по дополнительным общеобразовательным программам» у педагогов сферы дополнительного образования детей // Педагогика. Вопросы теории и практики. 2022 Т. 7 № 2. С. 159-167. https://doi.org/10.30853/ped20220035

8. Матвиевская Е.Г. Управление развитием профессиональной компетентности педагога в системе дополнительного профессионального образования / Е.Г. Матвиевская, Э.Р. Саитбаева, Ю.А. Абдраимова // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2020. – № 5 (228). – С. 114-121.

9. Сафонов, А. Г. Профессиональные компетенции педагога дополнительного образования в сфере воспитания / А. Г. Сафонов. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2026. — № 24 (627). — С. 672-676. — URL: https://moluch.ru/archive/627/138170.

10. Щавелева М. Б. Компетентностный подход в образовании: теория и практика: сборник трудов конференции. // Педагогика, психология, общество: от теории к практике : материалы III Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием (Чебоксары, 22 июля 2022 г.) / редкол.: Ж. В. Мурзина [и др.]. – 2022. – Чебоксары: ИД «Среда», 2022. – С. 63-66.

Приложение 1

Тест для проверки профессиональных компетенций педагога дополнительного образования
Вариант 1

Часть 1. Теоретические знания

1. Согласно Профстандарту, какие из перечисленных функций относятся к основным трудовым функциям педагога дополнительного образования? (выберите все верные варианты)

а) Организация досуговой деятельности обучающихся
б) Преподавание по дополнительным общеобразовательным программам
в) Методическое обеспечение образовательного процесса
г) Ведение бухгалтерского учёта
д) Организационно-педагогическое сопровождение деятельности детских общественных объединений

2. Какой документ является основным нормативным актом, определяющим содержание и сроки реализации дополнительной общеобразовательной программы?

а) Учебный план
б) Календарный учебный график
в) Дополнительная общеобразовательная программа
г) Рабочая программа педагога

3. Какие возрастные группы охватывает дополнительное образование согласно действующему законодательству?

а) Только дети школьного возраста
б) Дети от 5 до 18 лет
в) Дети и взрослые
г) Лица от 14 лет и старше

4. Что из перечисленного НЕ относится к видам дополнительных общеобразовательных программ?

а) Дополнительные общеразвивающие программы
б) Дополнительные предпрофессиональные программы
в) Программы профессиональной переподготовки
г) Программы спортивной подготовки

5. Какой принцип является ключевым при разработке индивидуальных образовательных маршрутов для обучающихся?

а) Принцип единообразия
б) Принцип индивидуализации
в) Принцип стандартизации
г) Принцип централизации

Часть 2. Практико-ориентированные задания

6. Вы разрабатываете дополнительную общеразвивающую программу. Какие структурные элементы обязательно должны быть включены? (перечислите не менее 5 элементов)

7. Перед вами группа детей 10–12 лет с разным уровнем подготовки по вашему направлению. Опишите стратегию организации занятий, обеспечивающую индивидуальный подход к каждому ребёнку.

8. В процессе реализации программы вы заметили, что несколько обучающихся теряют мотивацию. Какие меры вы предпримете для повышения их вовлечённости? (приведите 3–4 конкретных примера действий)

9. Составьте краткий план профилактической беседы с родителями обучающегося, который систематически пропускает занятия без уважительных причин. (5–7 пунктов плана)

10. Вы планируете открытое занятие для коллег и администрации. Какие критерии вы будете использовать для оценки его эффективности? (перечислите 4–5 критериев с кратким пояснением каждого)

Часть 3. Ситуационные задачи

11. Ситуация: На занятии ребёнок 8 лет отказывается выполнять задание, аргументируя это тем, что «это скучно и неинтересно». Другие дети начинают поддерживать его.

Задание: Опишите пошагово ваши действия в этой ситуации (3–5 шагов). Обоснуйте выбор каждого шага с точки зрения педагогической этики и психологии.

12. Ситуация: Родители обучающегося требуют зачёта результатов освоения вашей программы для зачисления в профильное учебное заведение, но формальная процедура подтверждения результатов не была предусмотрена.

Задание: Предложите алгоритм действий для решения этой ситуации, соблюдая требования Профстандарта и законодательства. Укажите, какие документы необходимо оформить.

13. Ситуация: Вы получили обратную связь от обучающихся, что темп занятий слишком высокий, и они не успевают усваивать материал.

Задание: Разработайте план корректировки образовательного процесса на ближайший месяц. Включите:

- 2–3 изменения в методике преподавания;
- 1–2 способа дифференциации заданий;
- инструмент для мониторинга эффективности изменений.

Часть 4. Знание нормативно-правовой базы

14. Укажите не менее трёх нормативных документов, регулирующих деятельность педагога дополнительного образования в РФ.

15. Какие права и обязанности обучающихся в системе дополнительного образования закреплены законодательно?

Вариант 2

Часть 1. Теоретические знания

1. Какая основная цель дополнительного образования детей и взрослых согласно Профстандарту?

- а) Подготовка к сдаче ЕГЭ
- б) Развитие мотивации к познанию и творчеству
- в) Получение профессиональной квалификации
- г) Социальная адаптация безработных

2. Какой документ регламентирует трудовые функции и компетенции педагога дополнительного образования?

- а) Должностная инструкция
- б) Профессиональный стандарт
- в) Коллективный договор
- г) Устав учреждения

3. Что из перечисленного НЕ входит в трудовые действия педагога доп. образования при реализации программ?

- а) Разработка программно-методического обеспечения
- б) Проведение педагогической диагностики
- в) Ведение личных финансовых счетов обучающихся
- г) Организация досуговых мероприятий

4. Какой максимальный срок реализации дополнительной общеразвивающей программы для детей?

- а) 1 год
- б) 3 года
- в) Не ограничен
- г) 5 лет

5. Что является основным критерием оценки эффективности программы доп. образования?

- а) Количество проведённых занятий
- б) Удовлетворённость родителей
- в) Достижение планируемых результатов обучающимися
- г) Количество публикаций педагога

Часть 2. Практико-ориентированные задания

6. Перечислите не менее 5 методов педагогической диагностики, которые можно использовать в системе доп. образования.

7. Разработайте краткий план (5–7 пунктов) организации выставки творческих работ, обучающихся по вашему направлению.

8. Опишите 3 способа мотивации родителей к участию в образовательном процессе (вне родительских собраний).

9. Составьте алгоритм действий педагога при возникновении конфликтной ситуации между обучающимися на занятии (4–5 шагов).

10. Перечислите 4–5 критериев отбора содержания для дополнительной общеразвивающей программы.

Часть 3. Ситуационные задачи

11. Ситуация: На занятии подросток 15 лет демонстративно игнорирует задания, мешает другим, использует мобильный телефон.

Задание: Опишите ваши действия (3–4 шага). Обоснуйте выбор с точки зрения возрастной психологии и требований Профстандарта.

12. Ситуация: Родители требуют включить в программу темы, не предусмотренные учебным планом, мотивируя это будущей профессией ребёнка.

Задание: Предложите алгоритм решения конфликта. Укажите, какие документы нужно скорректировать при внесении изменений.

13. Ситуация: Вы заметили, что несколько детей теряют интерес к занятиям из-за высокой сложности материала.

Задание: Разработайте план адаптации программы на 1 месяц:

- 2 изменения в методике преподавания;
- 2 формы дифференцированных заданий;
- способ оценки эффективности изменений.

Часть 4. Знание нормативно-правовой базы

14. Назовите 3 федеральных закона или подзаконных акта, регулирующих дополнительное образование.

15. Перечислите 3 права и 3 обязанности педагога доп. образования согласно Профстандарту.

Вариант 3 теста

Часть 1. Теоретические знания

1. Какой документ определяет содержание и организацию образовательного процесса в доп. образовании?

- а) Учебный план
- б) Образовательная программа
- в) Календарный график
- г) Расписание занятий

2. Что НЕ относится к формам аттестации в доп. образовании?

- а) Экзамен
- б) Выставка
- в) Творческий отчёт

- г) Наблюдение

3. Какой возрастной период охватывает дополнительное образование?

- а) Только школьники
- б) Дети 5–18 лет
- в) Дети и взрослые любого возраста
- г) Подростки 12–17 лет

4. Что такое «индивидуальный образовательный маршрут» в доп. образовании?

- а) Личное расписание занятий
- б) Персонализированная программа с учётом потребностей обучающегося
- в) Маршрут до учреждения
- г) Список рекомендованной литературы

5. Кто утверждает дополнительную общеобразовательную программу?

- а) Педагог самостоятельно
- б) Методический совет
- в) Директор учреждения
- г) Родители обучающихся

Часть 2. Практико-ориентированные задания

6. Разработайте систему из 2-3 диагностических инструментов для оценки творческих способностей обучающихся 10-12 лет в художественной студии. Для каждого укажите:

- цель применения;
- форму проведения (индивидуально/группово);
- критерии оценки результатов.

7. Составьте план проведения тематического дня «Наука без скуки» для объединения естественно-научной направленности (возраст 13-15 лет). План должен включать:

- 1 экспериментальный мастер-класс;
- 1 командную игру;
- 1 рефлексивное занятие;
- краткое описание необходимого оборудования.

8. Предложите 3 формы обратной связи от родителей, которые помогут оценить удовлетворенность качеством образовательных услуг. Для каждой формы:

- опишите механизм сбора информации;
- укажите периодичность применения;
- перечислите 2–3 ключевых вопроса для анкеты/опроса.

9. Опишите пошаговый алгоритм (5-7 шагов) подготовки и проведения открытого занятия для коллег. Включите:

- выбор темы и цели;
- отбор методов и технологий;
- подготовку дидактических материалов;
- способы фиксации результатов;

- план рефлексии после занятия.

10. Перечислите 4-5 способов адаптации программы для обучающихся с ОВЗ (по одному способу для разных категорий: нарушения зрения, слуха, опорно-двигательного аппарата, РАС).

Часть 3. Ситуационные задачи

11. Ситуация: На занятии по робототехнике группа 12-летних детей не может договориться о распределении ролей в проекте. Возникают споры, кто будет программировать, кто собирать конструкцию, кто презентовать.

Задание:

1. Опишите ваши действия (3-4 шага) по урегулированию конфликта и организации работы группы.
2. Предложите шаблон распределения ролей, который можно использовать в будущих проектах.
3. Обоснуйте выбор стратегии с точки зрения возрастной психологии.

12. Ситуация: Родители обучающегося с СДВГ жалуются, что ребёнок теряет интерес к занятиям через 15–
20 минут, отвлекается, мешает другим.

Задание:

1. Разработайте план адаптации занятий на 1 месяц (3-4 изменения в методике преподавания).
2. Укажите, какие документы нужно скорректировать (если требуется).
3. Предложите способ мониторинга прогресса ребенка.

13. Ситуация: Вы планируете провести онлайн-мастер-класс по изобразительному творчеству для детей 8-10 лет, но часть участников не имеет полного набора материалов (краски, кисти и т.д.)

Задание:

1. Предложите 2-3 альтернативных варианта заданий с использованием подручных средств.
2. Опишите, как вы организуете демонстрацию техник в условиях ограниченного набора материалов.
3. Разработайте краткий сценарий (5-6 этапов) проведения мастер-класса с учетом этих ограничений.

Часть 4. Знание нормативно-правовой базы

14. Назовите 3 локальных акта учреждения дополнительного образования, которые регулируют работу педагога.
15. Перечислите 3 права и 3 обязанности педагога в контексте защиты персональных данных обучающихся.

Вариант 4 теста

Часть 1. Теоретические знания

1. Что является результатом освоения дополнительной общеразвивающей программы?

- а) Диплом о профессиональном образовании
- б) Сформированные компетенции и личностные качества
- в) Сертификат о повышении квалификации
- г) Аттестат о среднем образовании

2. Какая форма обучения НЕ предусмотрена в доп. образовании?

- а) Очная
- б) Дистанционная
- в) Экстернат
- г) Очно-заочная

3. Кто определяет содержание дополнительной программы?

- а) Министерство просвещения
- б) Региональные органы управления образованием
- в) Педагог или творческая группа педагогов
- г) Обучающиеся

4. Что включает в себя «методическое обеспечение» программы?

- а) Список оборудования
- б) Описание методик, технологий, дидактических материалов
- в) Расписание занятий
- г) Штатное расписание

5. Какой принцип НЕ относится к принципам доп. образования?

- а) Добровольность
- б) Индивидуализация
- в) Обязательность
- г) Вариативность

Часть 2. Практико-ориентированные задания

6. Разработайте сценарий (план-конспект) занятия по теме «Основы проектной деятельности» для подростков 14-16 лет. Включите:

- цели и задачи;
- этапы занятия (5–7) с указанием времени на каждый;
- методы и технологии (не менее 3);
- формы организации деятельности (индивидуальная, групповая и т.п.);
- способы оценки результатов.

7. Составьте чек-лист (10-12 пунктов) для самоанализа проведенного занятия. Пункты должны охватывать:

- организацию пространства;
- взаимодействие с обучающимися;

- использование технологий;
- достижение целей;
- рефлексию.

8. Предложите идею образовательного события (фестиваль, конкурс, квест и т.п.) для объединения технического творчества. Для идеи укажите:

- возраст участников;
- цели мероприятия;
- этапы подготовки (3–4);
- ожидаемые результаты (2–3).

9. Опишите алгоритм (5-7 шагов) разработки индивидуального образовательного маршрута для одаренного ребенка. Включите:

- диагностику способностей;
- постановку целей;
- выбор содержания и методов;
- формы контроля;
- механизмы корректировки маршрута.

10. Перечислите 4-5 цифровых инструментов (онлайн-сервисы, приложения), которые можно использовать в дополнительном образовании. Для каждого:

- укажите назначение (создание контента, коммуникация, оценка и т.п.);
- приведите пример использования на занятии;
- оцените преимущества и ограничения (1–2 пункта).

Часть 3. Ситуационные задачи

11. Ситуация: на занятиях по хореографии подросток 16 лет постоянно опаздывает, оправдываясь загруженностью в школе. Это нарушает ритм репетиции и вызывает недовольство других участников группы.

Задание:

1. Опишите ваши действия (3–4 шага) для решения проблемы.
2. Предложите вариант гибкого графика занятий для этого обучающегося (с учетом требований программы).
3. Обоснуйте выбор стратегии с точки зрения педагогики сотрудничества.

12. Ситуация: во время выездного мероприятия (поход, экскурсия) один из детей получил легкую травму.

Задание:

1. Составьте алгоритм действий педагога в этой ситуации (5-6 шагов).
2. Укажите, какие документы необходимо оформить после происшествия.
3. Предложите меры профилактики подобных случаев в будущем.

13. Ситуация: вы получили обратную связь от родителей: программа слишком теоретическая, не хватает практических занятий.

Задание:

1. Разработайте план корректировки программы на 1 семестр (3–4 изменения).
2. Опишите, как вы проинформируете родителей и обучающихся о внесённых изменениях.
3. Предложите способ оценки эффективности изменений (критерии и инструменты).

Часть 4. Знание нормативно-правовой базы

14. Назовите 3 федеральных закона или подзаконных акта, регулирующих безопасность образовательного процесса.
15. Перечислите 3 права и 3 обязанности педагога в области охраны труда.

Приложение 2

Рекомендации по обучению в зависимости от ошибок в тесте

Часть 1. Теоретические знания

Если педагог ошибся в вопросах о целях и функциях (вопросы 1–2):

- Изучить **Профессиональный стандарт «Педагога дополнительного образования детей и взрослых»** (приказ Минтруда №652 н от 22.09.2021), особенно разделы:
  - трудовые функции;
  - необходимые умения и знания;
  - должностные обязанности.
- Ознакомиться с ФЗ «Об образовании в РФ» (№ 273-ФЗ), ст. 75 (дополнительное образование).
- Пройти курс повышения квалификации «Актуальные аспекты деятельности педагога дополнительного образования».

Если ошибка в вопросах о возрастных группах и формах обучения (вопросы 3-4):

- Изучить нормативные документы:
  - ФЗ «Об образовании в РФ», ст. 75;
  - Концепцию развития дополнительного образования до 2030 года.
- Проанализировать локальные акты учреждения: устав, правила приёма обучающихся.
- Посетить семинары по инклюзивному образованию и работе с разновозрастными группами.

Если ошибка в вопросах об оценке результатов (вопрос 5):

- Освоить методы педагогической диагностики: наблюдение, анкетирование, тестирование, портфолио.
- Изучить принципы формирующего оценивания.
- Разработать систему критериев и показателей достижения результатов для своей программы.
- Пройти модуль «Оценка качества дополнительного образования» в рамках КПК.

Часть 2. Практико-ориентированные задания

Если педагог не смог перечислить методы диагностики (вопрос 6):

- Изучить виды и формы педагогической диагностики в дополнительном образовании.
- Составить банк диагностических методик для своего направления.
- Попрактиковаться в применении 2-3 методов (например, наблюдение + анкетирование).

- Зафиксировать результаты и сделать выводы о динамике развития обучающихся.

Если затруднения с планированием мероприятий (вопрос 7):

- Изучить алгоритм организации массовых мероприятий.
- Разобрать примеры успешных практик (выставки, фестивали, конкурсы).
- Составить чек-лист подготовки мероприятия (сроки, ресурсы, ответственные).
- Поучаствовать в организации мероприятия учреждения в роли помощника.
-

Если сложности с мотивацией родителей (вопрос 8):

- Освоить формы взаимодействия с родителями:
  - онлайн-коммуникация (чаты, рассылки);
  - офлайн-мероприятия (мастер-классы, семейные проекты);
  - обратная связь (анкетирование, встречи).
- Разработать план взаимодействия на учебный год.
- Провести 1-2 мероприятия с участием родителей и проанализировать результаты.

Если не справился с алгоритмом действий в конфликте (вопрос 9):

- Изучить основы возрастной психологии и конфликтологии.
- Разобрать техники бесконфликтного общения (активное слушание, «Я-сообщения).
- Отработать навыки разрешения конфликтов на кейсах и ролевых играх.
- Проконсультироваться с психологом учреждения.

Если трудности с отбором содержания программы (вопрос 10):

- Изучить требования ФГОС к результатам образования.
- Освоить принципы отбора содержания: актуальность, доступность, практико-ориентированность.
- Проанализировать 2-3 готовые программы по своему направлению.
- Самостоятельно разработать фрагмент программы с обоснованием выбора тем.

Часть 3. Ситуационные задачи

Если педагог выбрал неадекватные действия в ситуации с нарушением дисциплины (вопрос 11):

- Изучить возрастные особенности обучающихся (особенно подростков).
- Освоить педагогические технологии поддержания дисциплины:
  - чёткие правила и границы;
  - позитивная мотивация;

- альтернативные задания.
- Посмотреть видеозаписи открытых уроков опытных педагогов.
- Попросить наставника провести мастер-класс по управлению группой.

Если не смог решить конфликт с родителями (вопрос 12):

- Изучить локальные акты учреждения (порядок внесения изменений в программу).
- Освоить техники конструктивного общения с родителями.
- Отработать алгоритм переговоров на кейсах.
- Согласовать с администрацией типовой ответ на подобные запрос.

Если затруднения с адаптацией программы (вопрос 13):

- Изучить методы дифференциации обучения:
  - уровневые задания;
  - выбор темпа;
  - индивидуальные маршруты.
- Освоить интерактивные методы преподавания (квесты, проекты, игры).
- Внедрить мини-мониторинг (тесты, рефлексия) и проанализировать данные.
- Обсудить результаты с методистом или наставником.

Часть 4. Знание нормативно-правовой базы

Если педагог не назвал ключевые документы (вопрос 14):

- Изучить:
  - ФЗ «Об образовании в РФ» (№ 273-ФЗ);
  - СанПиНы (требования к условиям обучения);
  - Профессиональный стандарт педагога доп. образования;
  - локальные акты своего учреждения (устав, правила внутреннего распорядка).
- Сделать конспект основных положений с примерами применения.
- Пройти вебинар «Нормативно-правовые основы дополнительного образования».

Если ошибки в правах и обязанностях педагога (вопрос 15):

- Перечитать должностную инструкцию.
- Изучить Трудовой кодекс РФ (ст. 331 – квалификационные требования).
- Сравнить права и обязанности педагога общего и дополнительного образования.
- Составить таблицу «Мои права и обязанности» с примерами из практики.

Общий план работы над ошибками

1. **Диагностика:** проанализировать все ошибки, выделить слабые зоны.
2. **Планирование:** составить индивидуальный план развития на 3 – 6 месяцев.
3. **Обучение:**
   - пройти КПК по актуальным темам;
   - изучить рекомендованные документы;
   - посетить семинары и вебинары.
4. **Практика:**
   - внедрить 1–2 новые методики в работу;
   - провести открытое занятие с обратной связью;
   - поучаствовать в профессиональном конкурсе.
5. **Рефлексия:**
   - вести дневник профессионального роста;
   - обсудить прогресс с наставником или методистом;
   - повторить тест через 3–4 месяца.

Приложение 3

Тепловая карта профессиональных дефицитов педагогов (в соответствии с трудовыми функциями ПДО по профстандарту)

№ п/п	ФИО педагога	Трудовые функции					Уровень
		Организация деятельности обучающихся по освоению ДОП	**Организация досуговой деятельности**	**Обеспечение взаимодействия с родителями**	**Педагогический контроль и оценка освоения ДОП**	**Разработка программно-методического обеспечения**	**Количество баллов/уровень**
1	Педагог 1	2(9)	0(9)	0(6)	1(3)	8 (18)	11(45)
2	Педагог 2	15(18)	3(3,5)	4(9)	2(3,5)	10(11)	34(45)
3	Педагог …	8(18)	3(3,5)	5(9)	3(3,5)	5(11)	24(45)

Трудовая функция / компетенция	**Индикаторы (что проверяем)**
ТФ 1: Организация деятельности обучающихся по освоению ДОП	• умение подобрать формы/методы под возраст и особенности группы (в т. ч. ОВЗ, одарённые); • навык мотивации и вовлечения, включение обучающихся в целеполагание; • применение текущего контроля и обратной связи на занятии; • соблюдение требований охраны труда и санитарных норм.
ТФ 2: Организация досуговой деятельности	• умение спланировать досуговое мероприятие с учётом интересов и особенностей детей; • включение обучающихся и родителей в подготовку (самоуправление, инициатива); • подбор форм под педагогические задачи (коллективообразование, профориентация и пр.); • обеспечение безопасности и минимизация рисков при проведении (в т. ч. выездных).
ТФ 3: Обеспечение взаимодействия с родителями	• выбор форм работы (собрания, консультации, совместные мероприятия) под задачи и состав семей;

Трудовая функция / компетенция	Индикаторы (что проверяем)
	• владение приёмами конструктивного общения и разрешения конфликтов; • организация обратной связи (анкетирование, опросы) и учёт запросов родителей; • вовлечение родителей в образовательный/досуговый процесс.
ТФ 4: Педагогический контроль и оценка освоения ДОП	• подбор методов оценки (наблюдение, тестирование, проекты, портфолио) под планируемые результаты; • формулировка чётких критериев оценивания; • анализ результатов и корректировка работы на их основе; • фиксация динамики подготовленности и мотивации, работа с данными.
ТФ 5: Разработка программно-методического обеспечения	• проектирование содержания и форм занятий под цели программы и особенности контингента; • разработка оценочных и дидактических материалов, системы контроля; • адаптация программы по итогам анализа (в т. ч. под инклюзивные условия, ИКТ); • оформление документации (планы, сценарии, методические рекомендации) в соответствии с требованиями.

Итоговая шкала оценивания

- **35–45 баллов** —
  высокий уровень компетенций: педагог демонстрирует глубокое знание теории и умение применять её на практике.
- **25–34 баллов** —
  достаточный уровень: владеет базовыми компетенциями, но требует развития в отдельных направлениях.
- **15–24 баллов** —
  уровень требует развития: выявлены пробелы в знаниях нормативно-правовой базы или методиках работы.
- **Менее 15 баллов** —
  низкий уровень: необходима системная работа по повышению квалификации (курсы, наставничество).