

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Государственная академия промышленного менеджмента
имени Н.П. Пастухова»

Описание технологии формирования профиля компетенций
педагогических работников СПО для проектирования и реализации
профессиональных образовательных программ на основе интеграции
формального и неформального образования

Ярославль 2018

1. ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Цели и задачи разработки технологии формирования профиля компетенций педагогических работников.....	3
2. Область применения технологии	4
3. Алгоритм формирования профиля компетенций	5
4. Порядок проведения оценки компетенций	8
5. Методика оценки компетенций.....	18
6. Критерии оценки и порядок принятия решения.....	22
Приложение А Пример детализации компетенций, подлежащих оценке и входящих в эталонный профиль.....	40
Приложение Б Европейская и национальная рамки квалификаций.....	44
Приложение В Пример шкалы оценки для компетенций (групп компетенций)	53

1. Цели и задачи разработки технологии формирования профиля компетенций педагогических работников

Целью разработки технологии формирования профиля компетенций педагогических работников СПО для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования является получение совокупности формализованных способов оценки соответствия уровня подготовки педагогических работников требованиям стоящих перед ними задач.

Технология включает определение необходимых видов деятельности (процессов) и их формализацию для:

- выявления актуального перечня компетенций педагогических работников СПО, требующихся для решения задач развития ПОО с использованием «Школ тренеров» на основе интеграции формального и неформального образования;

- проведения оценки компетенций педагогических работников ПОО;

- использования результатов оценки фактического уровня компетенций при планировании профессионального развития педагогических работников профессиональных образовательных организаций системы СПО.

Задачи создания технологии:

- 1) выявление состава компетенций, требующихся для развития ПОО с использованием «Школ тренеров» на основе интеграции формального и неформального образования;

- 2) определение показателей и критериев оценки сформированности компетенций;

- 3) формирование эталонного профиля компетенций;

- 4) оценка реального профиля компетенций педагогических работников;

- 5) определение порядка принятия решения о степени соответствия/несоответствия имеющихся компетенций эталонному профилю;

б) определение порядка планирования профессионального развития педагогических работников профессиональных образовательных организаций системы СПО.

Технология позволяет обеспечить качество формирования кадровых условий в профессиональных образовательных организациях, соответствующих требованиям новой экономики.

Разработанная технология опирается на основные положения компетентностного подхода и процессный подход к подготовке и развитию педагогических работников ПОО.

2. Область применения технологии

Технология формирования профиля компетенций педагогических работников СПО для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования сформирована для практического использования сторонами, заинтересованными в применении модели оценки компетенций педагогических работников, а именно:

– педагогическими работниками, реализующими программы среднего и дополнительного профессионального образования, профессионального обучения, а также программы высшего образования;

– профессиональными образовательными организациями среднего профессионального образования;

– органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере образования, формирующими региональную политику непрерывного образования педагогических работников;

– Федеральными органами исполнительной власти при выработке и реализации государственной политики в области непрерывного образования педагогических работников ПОО.

3. Алгоритм формирования профиля компетенций

Алгоритм формирования профиля компетенций, включает в себя:

- анализ задач ПОО по развитию непрерывного образования педагогических работников и необходимых для этого компетенций;
- определение источников данных для формирования профиля компетенций педагогических работников СПО для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования;
- проведение анализа и систематизацию данных из разных источников;
- подбор инструментов и способов оценки реального профиля компетенций педагогических работников;
- определение требований к уровню сформированности компетенций и построение эталонного (идеального) профиля компетенций педагогического работника;
- определение показателей и критериев оценки профиля компетенций педагогических работников;
- построение профиля компетенций педагогических работников.

Для построения эталонного (идеального) профиля компетенций необходимо провести анализ задач развития ПОО, определить актуальные источники данных и сформировать перечень компетенций педагогических работников СПО, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования.

К таким источникам можно отнести:

1. Законодательные и нормативные документы международного, федерального и регионального уровня, определяющие:
 - направления развития экономики и кадровых ресурсов;
 - развитие рынка труда;
 - требования к компетентности (квалификации) педагогических работников;

- политику непрерывного образования педагогических работников;
- развитие среднего профессионального образования.

2. Положения региональной политики субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования и формирующих региональную политику непрерывного образования педагогических работников.

3. Требования рынка труда к квалификации выпускников ПОО СПО, влияющие на требования к компетентности педагогических работников, осуществляющих их подготовку.

4. Требования ЛНА профессиональной образовательной организации среднего профессионального образования, прямо или косвенно регламентирующие требования к квалификации педагогических работников, включая:

- должностные инструкции;
- ОПОП, включая программы подготовки специалистов среднего звена и программы подготовки квалифицированных рабочих специалистов в части описания кадрового обеспечения реализации профессиональной образовательной программы;

- стратегию (программу) развития ПОО;
- кадровую политику и иные документы, определяющие стратегию и тактику развития педагогических работников профессиональной образовательной организации;

– оперативные планы работы образовательной организации на всех уровнях управления;

– планы профессионального развития педагогических работников ПОО, а именно:

- а) индивидуальные планы;
- б) протоколы оперативных совещаний по планированию профессионального развития отдельных педагогических работников или проектных (рабочих) групп на всех уровнях управления.

Одной из основных задач в рамках технологии является определение требуемого уровня сформированности профессиональных и надпрофессиональных компетенций педагогических работников конкретной ПОО, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования.

Полученный эталонный (идеальный) профиль для разных ПОО может быть:

- сквозным (одинаковым) в части требований к компетенции (квалификации) педагогических работников, определяемых законодательными и нормативными документами международного, федерального и регионального уровня;

- вариативным в части требований к компетенции (квалификации) педагогических работников, определяемых конкретными задачами, стоящими перед образовательной организацией.

Различия могут быть обусловлены:

- спецификой конкретной ПОО, включая перечень профессий и специальностей, по которым ведётся подготовка выпускников;

- спецификой рынка труда в регионе;

- применяемой методикой оценки требований к уровню сформированности компетенций педагогических работников.

Результатом реализации алгоритма формирования профиля компетенций педагогических работников является сформированный эталонный (идеальный) профиль компетенций, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования, соответствующий требованиям конкретной профессиональной образовательной организации.

Ответственность за формирование профиля компетенций на уровне профессиональной образовательной организации может нести экспертно-аналитическая группа сотрудников ПОО, включая:

- заместителей директора;
- методистов;
- ведущих специалистов (заведующих отделений);
- преподавателей.

Директор ПОО может участвовать в разработке профиля (профилей) компетенций как непосредственно, так и через механизм делегирования: в этом случае экспертно-аналитическая группа является коллективным уполномоченным представителем высшего руководства.

Общая последовательность действий по реализации алгоритма формирования эталонного (идеального) профиля компетенций педагогических работников представлена на рисунке 1.

4. Порядок проведения оценки компетенций

Разработка порядка проведения оценки компетенций педагогических работников, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования, на соответствие эталонному (идеальному) профилю компетенций и определение степени соответствия/несоответствия имеющихся компетенций эталонному профилю включает в себя:

- определение видов деятельности (процессов), необходимых для проведения оценки компетенций педагогических работников;
- определение процедур по оценке и последовательности их выполнения в рамках выделенных процессов;
- определение ответственности за процедуры на различных уровнях управления профессиональной образовательной организации (ПОО) СПО;



Рисунок 1 – Алгоритм формирования эталонного (идеального) профиля компетенций педагогических работников

– определение примерного¹ перечня локальных нормативных актов ПОО, определяющих порядок проведения оценки компетенций педагогических работников СПО для проектирования и реализации профессиональных

¹ Ориентируясь на примерный перечень внутренних нормативных актов, определяющих порядок проведения оценки компетенций педагогических работников, ПОО самостоятельно определяет их виды и содержание. Для формализации процесса оценки в ПОО могут быть доработаны уже имеющиеся внутренние нормативные акты или разработаны новые документы.

образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования;

– определение порядка взаимодействия заинтересованных сторон в процессе оценки компетенций педагогических работников.

Процедуры по оценке компетенций педагогических работников могут быть реализованы в следующих видах деятельности (процессах):

1) внутренняя по отношению к ПОО аттестация и/или оценка компетенций педагогических работников, необходимых для выполнения должностных функций и/или решения конкретных задач;

2) внутреннее признание результатов неформального образования педагогических работников;

3) внешняя по отношению к ПОО аттестация педагогических работников, проводимая с целью установления квалификационной категории;

4) независимая оценка квалификаций (НОК) педагогических работников.

Перечисленные виды деятельности могут рассматриваться как самостоятельные процессы или реализоваться в рамках процесса управления персоналом ПОО.

Каждый процесс включает в себя несколько процедур, взаимосвязанных друг с другом логически (таблица 1). Комплекс мероприятий, направленных на оценку компетенций педагогических работников может включать в себя различный перечень процедур из каждого процесса и должен:

– позволять оценить образовательные результаты (компетенции), полученные в рамках как формального, так и неформального образования;

– быть объективным и доступным всем сторонам, заинтересованными в применении модели оценки компетенций педагогических работников;

– содержать механизмы поддержки и стимулирования неформального образования, технологий, методов и инструментов непрерывного образования (в т.ч. международных), которые формируются на уровне ПОО.

Таблица 1 – Порядок проведения оценки компетенций педагогических работников на соответствие эталонному (идеальному) профилю компетенций и определение степени соответствия/несоответствия имеющихся компетенций эталонному профилю

Виды деятельности (процессы)	Процедуры по оценке компетенций педагогических работников	Ответственность на уровне ПОО ²	НПА, которые могут отражать порядок проведения работ по оценке компетенций педагогических работников
1. Внутренняя аттестация и/или оценка ПР³	– определение трудовых функций и актуальных (перспективных) задач, выполняемых педагогическими работниками ПОО	Экспертно-аналитическая группа: - заместители директора, - методисты, - ведущие специалисты (зав. отделений),	Положение о внутренней аттестации (оценке) педагогических работников
	– определение компетенций из эталонного (идеального) профиля, подлежащих оценке для каждой трудовой функции и (или) задачи		

² Ответственность возлагается на различные уровни управления внутри ПОО и может различаться в зависимости от специфики организационной структуры образовательной организации и действующей системы управления.

³ Внутренние аттестация и/или оценка определяются ПОО самостоятельно путём разработки и утверждения внутренних нормативных актов и позволяют оценить не только компетенции, сформированные в рамках формального образования, но и компетенции, полученные путём участия в мероприятиях неформального образования.

Виды деятельности (процессы)	Процедуры по оценке компетенций педагогических работников	Ответственность на уровне ПОО²	НПА, которые могут отражать порядок проведения работ по оценке компетенций педагогических работников
	<ul style="list-style-type: none"> – определение показателей и критериев оценки сформированности компетенций для каждой трудовой функции и задачи с учётом перечня оцениваемых компетенций; разработка шкал оценки 	<p>- преподаватели</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> – определение инструментов и способов оценки выбранных компетенций 		
	<ul style="list-style-type: none"> – определение требований к экспертам 		
	<ul style="list-style-type: none"> – определение процедур оценки с учётом выбранных инструментов и способов 		
	<ul style="list-style-type: none"> – разработка ЛНА по аттестации (оценке) и ознакомление педагогических работников с порядком ее проведения 		
	<ul style="list-style-type: none"> – подготовка (привлечение, отбор) экспертов, соответствующих требованиям, и создание аттестационной комиссии 	<p>Администрация (руководство) ПОО</p>	

Виды деятельности (процессы)	Процедуры по оценке компетенций педагогических работников	Ответственность на уровне ПОО ²	НПА, которые могут отражать порядок проведения работ по оценке компетенций педагогических работников
	– подготовка организационно-педагогических условий проведения оценочных мероприятий		
	– построение индивидуального профиля компетенций педагогического работника, проведение процедуры оценки и принятие решения о соответствии / не соответствии компетенций педагогических работников эталонному (идеальному) профилю	Аттестационная комиссия	
	– принятие управленческих решений на основе результатов оценки и разработка рекомендаций по планированию профессионального развития педагогических работников		
	– ознакомление педагогических работников с результатами оценки и принятыми управленческими решениями		
2. Процедуры внутреннего	– определение возможных видов и форм неформального образования педагогических работников ПОО для развития	Методический совет – разрабатывает	1. ЛНА ПОО, относящиеся:

Виды деятельности (процессы)	Процедуры по оценке компетенций педагогических работников	Ответственность на уровне ПОО ²	НПА, которые могут отражать порядок проведения работ по оценке компетенций педагогических работников
<i>признания результатов неформального образования ПР⁴</i>	компетенций из эталонного (идеального) профиля	Педагогический совет – утверждает Администрация ПОО – контролирует исполнение	а) к обучению и развитию педагогических работников ПОО (положения об обучении, о наставничестве, об адаптации и пр.) б) к балльно-рейтинговой системе оценки деятельности педагогических работников
	– определение показателей и критериев оценки сформированности компетенций для каждого вида (формы) неформального образования; разработка шкал оценки		
	– определение инструментов и способов оценки выбранных компетенций		
	– определение требований к экспертам		
	– определение процедур признания результатов		

⁴ Процедуры внутреннего признания результатов неформального образования педагогических работников могут включать в себя такие мероприятия как: аттестация, проведение профессиональных конкурсов, формирование портфолио педагогических работников, использование балльно-рейтинговой системы, награждение, эффективный контракт и другие механизмы, позволяющие учитывать и оценивать компетенции, сформированные педагогическими работниками вне рамок обучения по программам среднего профессионального, высшего и дополнительного профессионального образования.

Виды деятельности (процессы)	Процедуры по оценке компетенций педагогических работников	Ответственность на уровне ПОО ²	НПА, которые могут отражать порядок проведения работ по оценке компетенций педагогических работников
	неформального образования с учётом выбранных инструментов и способов		в) к системе материальной и нематериальной мотивации педагогических работников (положения об оплате труда, положение об эффективном контракте, положение о премировании, положение о награждении, поощрении, коллективный договор и т.д.) 2. Кадровая документация,
	– разработка ЛНА ПОО, определяющих порядок применения процедур признания результатов неформального образования ПР		
	– подготовка (отбор, привлечение) экспертов, соответствующих требованиям и создание экспертных комиссий	Экспертные комиссии ⁵	
	– подготовка организационно-педагогических условий проведения оценочных мероприятий		
	– проведение процедуры оценки и принятие решения		

⁵ Для различных процедур признания результатов неформального образования экспертные комиссии могут различаться или отсутствовать (например, в случае применения программных продуктов по учету видов и форм неформального образования педагогических работников ПОО и автоматического начисления баллов).

Виды деятельности (процессы)	Процедуры по оценке компетенций педагогических работников	Ответственность на уровне ПОО ²	НПА, которые могут отражать порядок проведения работ по оценке компетенций педагогических работников
	<ul style="list-style-type: none"> – принятие управленческих решений на основе результатов оценки и разработка рекомендаций по планированию профессионального развития педагогических работников – ознакомление педагогических работников с результатами оценки и принятыми управленческими решениями 		(трудовой договор с преподавателем, должностная инструкция).
3. Внешняя по отношению к ПОО аттестация педагогических работников	<ul style="list-style-type: none"> – принятие решения об обращении в аттестационную комиссию с целью установления квалификационной категории – подготовка комплекта документов, предусмотренных порядком предоставления государственной услуги и обращение в аттестационную комиссию – прохождение процедуры аттестации и получение документов, отражающих ее результаты – предоставление результатов внешней аттестации в ПОО 	Педагогические работники ПОО	<ol style="list-style-type: none"> 1. Приказ Минобрнауки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» 2. Региональные норма-

Виды деятельности (процессы)	Процедуры по оценке компетенций педагогических работников	Ответственность на уровне ПОО ²	НПА, которые могут отражать порядок проведения работ по оценке компетенций педагогических работников
			<p>тивные правовые документы, регулирующие предоставление государственной услуги по аттестации педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность</p>
<p>4. <i>Независимая оценка квалификаций</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> – принятие решения о прохождении процедуры НОК – подготовка комплекта документов, предусмотренных порядком предоставления услуги по осуществлению НОК – прохождение процедуры НОК и получение документов, отражающих ее результаты – предоставление результатов НОК в ПОО 	<p>Педагогический работник или администрация ПОО в случае направления на независимую оценку соответствия квалификации педагогического работника профессиональным стандартам</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» – ЛНА центра оценки квалификаций (ЦОК).

Комплекс мероприятий должен быть представлен в одном или нескольких ЛНА ПОО, определяющих порядок проведения оценки компетенций педагогических работников СПО для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования.

Перечень ЛНА может различаться в разных образовательных организациях, но независимо от количества регламентов их содержание в комплексе должно позволять всем участникам процесса оценки компетенций педагогических работников понимать свои обязанности и порядок их выполнения.

Результатом проведения оценки компетенций педагогических работников на соответствие эталонному (идеальному) профилю компетенций в соответствии с представленным порядком должно быть определение степени соответствия/несоответствия имеющихся компетенций эталонному профилю.

5. Методика оценки компетенций

Разработка методики оценки компетенций педагогических работников, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования, включает в себя следующие позиции.

1. Определение компетенций и (или) групп компетенций, подлежащих оценке из входящих в эталонный профиль, среди которых можно выделить:

- а) группу (группы) общих компетенций;
- б) группу (группы) профессиональных компетенций;
- в) группу (группы) надпрофессиональных компетенций.

Группы компетенций могут быть детализированы до отдельных компетенций. Перечни компетенций могут различаться в зависимости от специфики работы конкретных ПОО. Пример детализации приведён в приложении 2-А.

Для работы в проектах, включая проекты по развитию компетенций педагогических работников, требующихся при решении задач развития «школ тренеров» на основе интеграции формального и неформального образования имеют значение ценностные ориентиры педагогических работников. Поэтому в группе надпрофессиональных компетенций следует предусмотреть возможность формирования в дальнейшем совместно разделяемых ценностей.

2. Разработка системы показателей и критериев оценки сформированности компетенций (групп компетенций).

Для каждой компетенции и (или) группы компетенций необходимо разработать систему показателей и критериев сформированности компетенции (группы компетенций). Основные положения по разработке системы показателей и критериев представлены в разделе 6 настоящей Технологии.

3. Определение инструментов и способов оценки⁶ для выбранных компетенций и(или) групп компетенций.

Инструменты и способы оценки компетенций и групп компетенций необходимо подбирать с учётом:

- содержания компетенции или группы компетенции;
- целей оценки;
- системы показателей и критериев оценки.

Примеры целей оценки и соответствующих им инструментов и способов оценки компетенций педагогических работников, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования, представлены в таблице 2.

⁶ Одна компетенция (группа компетенций) могут быть оценены несколькими методами, так же как несколько компетенций (групп компетенций) могут быть оценены одним комплексным методом.

Таблица 2 – Пример целей оценки и соответствующих им инструментов и способов оценки компетенций педагогических работников

Цель применения	Примеры инструментов и способов оценки
Оценка знаний и способности применять их на практике	Тестирование, собеседование, интервью
Оценка способности к пониманию, наличия системного мышления	Кейс-технология, эссе и другие методы, в которых педагогический работник получает задания, предполагающие необходимость объяснить, предложить решение
Оценка имеющегося опыта профессиональной деятельности	Анализ портфолио (электронного портфолио). Набор элементов портфолио может различаться в разных ПОО и может включать в себя: выписки из протоколов методического совета и цикловой методической комиссии об утверждении методических разработок, отчёты о взаимопосещениях учебных занятий, сертификаты, фото-, видеоматериалы, и т.п. Анализ биографических данных, резюме
Комплексная оценка компетенций (квалификаций) педагогического работника со стороны нескольких заинтересованных сторон	Ассесмент-центр Метод «360 градусов»: анализ результатов «обратной связи» от коллег, руководства, обучающихся, партнёров и других заинтересованных сторон Балльно-рейтинговая система оценки деятельности педагогических работников Самообследование и самоанализ по предложенным критериям и показателям Конкурсы профессионального мастерства Анализ проектной и исследовательской работы педагогического работника
Оценка способности к передаче (трансляции) профессионального опыта, навыков обучения и консультирования других педагогических работников	Анализ практики участия в наставничестве, менторинге Анализ результатов проведённых мастер-классов и открытых занятий

Предлагаемый перечень инструментов и способов оценки может быть:

- расширен по мере появления новых инструментов и способов оценки компетенций педагогических работников и необходимости их использования;
- использован в разных сочетаниях инструментов и способов и различной последовательности их применения в процессе проведения оценочных процедур.

Для каждого инструмента и способа оценки компетенций педагогических работников необходимо определить:

- 1) контрольно-измерительные материалы;
- 2) шкалы оценки;
- 3) процедуры (алгоритмы) оценки;
- 4) организационно-педагогические условия применения.

Организационно-педагогические условия применения инструментов и способов оценки представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Организационно-педагогические условия применения инструментов и способов оценки компетенций

Организационно-педагогические условия	Описание содержания
Материально-технические условия	Описание требований к: <ul style="list-style-type: none">– месту проведения оценочных процедур– помещениям, оборудованию (включая аудитории, специализированные аудитории, лаборатории, полигоны и другие элементы материально-технической базы для проведения процедур оценки, профессиональных проб, конкурсов профессионального мастерства)– программным продуктам для проведения оценочных процедур, сбора и систематизации информации о достижениях педагогических работников– финансовым условиям, например, в случае использования материально-технической базы в рамках сетевого договора

Организационно-педагогические условия	Описание содержания
	– контрольно-измерительным материалам и шкалам оценки
Методические рекомендации	Описание контрольно-измерительных материалов и шкал оценки Описание методики и(или) алгоритма проведения процедуры оценивания с указанием логических шагов, временных ресурсов и инструкций по выполнению, включая описание процедур принятия решения
Кадровые условия	Описание требований к экспертам, интервьюерам, руководителям фокус-групп и пр., а также условий их привлечения к процедуре оценки
Требования к соискателям	Описание требований к должности и порядку участия соискателей в процедуре оценки
Требования к документационному обеспечению процедуры оценки	Перечни и формы документов (бланков, оценочных листов, ведомостей, протоколов, заключений экспертов и т.д.)

Результатом применения методики оценки компетенций педагогических работников, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования, является индивидуальный профиль компетенций педагогического работника по сравнению с идеальным (эталонным) профилем.

6. Критерии оценки и порядок принятия решения

2.6.1 Показатели и критерии по каждому виду компетенций, включая профессиональные и надпрофессиональные, необходимо определить для управления качеством процесса оценки и степени соответствия компетенций педагогических работников эталонному профилю. При этом компетенции могут быть сгруппированы по видам.

Объединение компетенций педагогических работников в группы по видам ПОО проводит исходя из специфики задач, решаемых в рамках «Школы

тренеров». Это могут быть управленческие, коммуникативные, цифровые, содержательно-профессиональные, методические, экспертно-аналитические компетенции.

Поскольку организация школ тренеров в ПОО является проектом, при выделении видов компетенций педагогических работников, участвующих в этой работе, можно опираться на стандарты управления проектами, в которых даются два следующих подхода с более детальной характеристикой каждой группы компетенций (таблица 4).

Таблица 4 – Виды управленческих компетенций в проектной работе и характеристика показателей для их оценки

Вид компетенций	Характеристика показателя для оценки компетенций данного вида
Профессионализм	<ul style="list-style-type: none"> – Демонстрирует ответственность за результаты проекта – Управляет интегрированными процессами – Умеет найти выход из трудных ситуаций – Умеет одновременно решать множество задач – Объективно принимает решения
Коммуникации	<ul style="list-style-type: none"> – Активно слушает, понимает и реагирует на запросы заинтересованных сторон – Поддерживает каналы коммуникаций – Обеспечивает качество информации – Приспосабливается к особенностям аудитории
Лидерство	<ul style="list-style-type: none"> – Создает атмосферу высокой продуктивности – Создает и поддерживает эффективные отношения – Выступает мотиватором и ментором для членов команды проекта – Берет на себя ответственность за достижение целей проекта – Использует способности влиять на окружающих, когда требуется
Менеджмент	<ul style="list-style-type: none"> – Выстраивает и развивает команду проекта – Планирует и контролирует достижение результатов проекта на системной основе – Решает конфликты с вовлечением членов команды проекта или участников проекта

Вид компетенций	Характеристика показателя для оценки компетенций данного вида
Познавательные способности	<ul style="list-style-type: none"> – Смотрит на ситуацию целостно – Эффективно определяет источники проблем и решает их – Использует необходимые методы и средства управления проектами – Ищет возможности для улучшения результатов проекта

При оценке сформированности представленных в таблице 4 компетенций учитывается также и то, как педагогические работники решают проблемы проекта, поддерживают атмосферу вовлечения и мотивируют участников проекта, определяют своевременность изменений. Организации при необходимости могут пополнять или сокращать перечень видов оцениваемых компетенций.

Для подтверждения сформированности этих компетенций обычно используются показатели результативности, которые формулируются как степень достижения заданного (ожидаемого) результата. Критериальные значения для данных показателей ПОО устанавливаются самостоятельно в зависимости от задач, для решения которых необходимы оцениваемые компетенции.

Как правило, критерием является предельно допустимое отклонение от установленного значения (заданного максимального уровня) или степень соответствия оценки имеющейся компетенции нормативному ее значению, которое чаще представляют в качественном формате как описание уровня компетенции и соответствующего ему порогового значения.

В ПОО должно быть разработано описание уровней сформированности компетенций педагогических работников и сформированы шкалы оценки независимо от того, осуществляется внешняя или внутренняя оценка. В качестве методической поддержки для описания уровней компетенций можно использовать Европейскую рамку квалификаций и проект Национальной рамки квалификаций, которая утверждена как описание уровней для разработки проектов профессиональных стандартов.

Европейская рамка квалификаций имеет восемь уровней, российская – девять (приложение 2-Б). Каждый из восьми уровней Европейской рамки

обусловлен рядом описателей, учитывающих результаты обучения, относящиеся к квалификациям на этом уровне в любой системе квалификаций (таблица 2-Б.1). В отличие от Европейской рамки квалификаций в Российской Федерации введен девятый дополнительный уровень, который представляет особенности подготовки кадров высшей квалификации институтом докторантуры, которого нет за рубежом.

Национальная рамка квалификаций применяется в целях:

- международной и межотраслевой сопоставимости уровней квалификации и документов об образовании для формирования единой системы квалификаций и обеспечения трудовой мобильности граждан;
- планирования различных траекторий образования граждан для достижения квалификации соответствующего уровня и обеспечения карьерного роста;
- разработки отраслевых рамок квалификаций и установления единых требований к квалификации работников и выпускников образовательных организаций при разработке профессиональных и образовательных стандартов, программ профессионального образования, проведении оценки результатов образования и формировании системы сертификатов.

Национальную рамку квалификаций образуют представленные в форме таблицы характеристики (дескрипторы) квалификационных уровней, раскрытые через ряд обобщенных показателей (таблица 2-Б.2).

Аналогично Европейской рамке в Национальной рамке квалификаций включены дескрипторы общей компетенции, умений и знаний, которые раскрываются через соответствующие показатели профессиональной деятельности:

- широта полномочий и ответственность;
- сложность деятельности;
- наукоемкость деятельности.

Показатель «Широта полномочий и ответственность» определяет общую компетенцию работника и связан с масштабом деятельности, ценой возможной ошибки, ее социальными, экологическими, экономическими и т.п.

последствиями, а также с полнотой реализации в профессиональной деятельности основных функций руководства (целеполагание, организация, контроль, мотивация исполнителей).

Показатель «Сложность деятельности» определяет требования к умениям и зависит от ряда особенностей профессиональной деятельности: множественности (вариативности) способов решения профессиональных задач, необходимости выбора или разработки этих способов; степени неопределённости рабочей ситуации и непредсказуемости ее развития.

Показатель «Наукоемкость деятельности» определяет требования к знаниям, используемым в профессиональной деятельности, зависит от объёма и сложности используемой информации, инновационности применяемых знаний и степени их абстрактности (соотношения теоретических и практических знаний).

Дескрипторы квалификационных уровней представляют собой краткое описание основных требований к компетенциям, характеру умений и знаний работника соответствующего квалификационного уровня, объединённых по показателям широты полномочий и ответственности работника, сложности и наукоемкости профессиональной деятельности.

Для педагогических работников ПОО при выработке критериев оценки компетенций можно опираться на уровни 6-8, имеющие представленные в таблице 5 характеристики, с акцентом на управленческие и коммуникативные компетенции.

На рисунке 2 и в таблице 6 представлен пример отражения показателей и критериев оценки сформированности управленческих и коммуникативных компетенций педагогических работников в протоколе и инструкция для экзаменатора.

Оценка цифровых, содержательно-профессиональных и методических компетенций чаще всего проводится с использованием разного вида тестов и контрольных заданий. Критерием тут является минимально необходимое количество правильных ответов на вопросы теста. Как правило, выполнение

критерия по этой группе компетенций является условием для допуска к оцениванию остальных компетенций.

Таблица 5 – Уровни компетенций, соответствующие деятельности педагогических работников

Уровень	Описание компетенций
5.	<p>Ответственность за планирование и организацию трудовой деятельности и, в случае необходимости, руководство работой других в непредсказуемых контекстах</p> <p>Большая степень самостоятельности, ответственность за собственное обучение и организацию обучения других сотрудников</p> <p>Участие в распределении ресурсов</p>
6.	<p>Ответственность за планирование и разработку процессов деятельности, которые могут привести к существенным изменениям или развитию</p> <p>Инициирование заданий и руководство их выполнением, в случае необходимости - ответственность за работу других и определение их ролей</p> <p>Ответственность за профессиональное развитие других, большая степень автономности</p> <p>Участие в планировании и распределении ресурсов</p>
7.	<p>Ответственность за планирование и разработку процессов деятельности, которая ведет к существенным изменениям или развитию</p> <p>Высокая степень самостоятельности</p> <p>Инициирование и руководство выполнением сложных задач и процессов, ответственность за развитие знаний в области профессиональной деятельности и руководство и оценка деятельности других</p> <p>Организация и планирование обучения других</p> <p>Участие в планировании и распределении ресурсов</p>
8.	<p>Определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе инновационной) с принятием решения и ответственности на уровне крупных институциональных структур</p>

ФИО педагогического работника:				Группа:				Экзаменаторы			
Место _____ Дата _____				Номер задания: _____				1. _____			
Время с _____ ч. по _____ ч.								2. _____			
1. Показатели управления работой группы и коммуникациями. Критерий – в сумме не менее 18 баллов				Замечания				Балл:	Э.1	Э.2	Итог
Время											
Модерация								10			
Координация и руководство								10			
Помощь группе								10			
2. Презентация. Критерий – в сумме не менее 18 баллов				Время, мин.	Начало:		Конец:				
Ход презентации (вступление – объяснение - завершение)								10			
Выступление (невербальное)								10			
Убедительность (вербально)								10			
Менеджмент времени (10 ± 2 минуты)								(- 5)			
3. Проф. компетентность в предметной области. Критерий – в сумме не менее 24 баллов											
Задача/ вопрос е №г.	№ слайда	Тема	Замечания по ходу экзамена	*	**	***	****	10			
1								2			
2								2			
3								2			
4								2			
5								2			
Дополнительные вопросы								до 5			
Критерий: общий результат – не менее 60 баллов из 100											

Здесь: * правильность; **компетентность; ***полнота; ****оформление - оценка решения задачи, максимально по 0,5 балла

Рисунок 2 – Пример протокола оценки управленческих и коммуникативных компетенций педагогических работников по трем показателям с указанием критериев соответствия

Таблица 6 – Описание порядка принятия решения экзаменатором на основании критериев

Характеристики критериев оценки групповой работы и устных экзаменов			
Экзаменатор отводит на каждый критерий от 1 до 10 баллов. Для принятия решения инструкции представлены в данной таблице.			
При малом соответствии результата с моделью выдаётся нижняя оценка, при полном совпадении - высшая оценка.			
	0-3 балла	4-7 баллов	8-10 баллов
1. Групповой менеджмент (макс. 30 баллов)			
Модерация (1-10 баллов)	Модерацию (управление процессом) берут на себя один или несколько членов группы. Технические приёмы креативности используются некомпетентно (например, оценка выкриков во время мозговой атаки и т.п.)	Модератор кратко записывает существенные моменты поставленной задачи на Flipchart (какие темы нужно обсудить...), составляет и визуализирует план работы по времени Если модератор сам предлагает содержание, то он делает это как часть группы (например, путём изменения окружения, окружающей обстановки), а не с Flipchart Соответствующее использование технических приёмов креативности, наглядное документирование результатов на Flipchart	Дополнительно: Модератор активизирует всю группу, определяет роль для тех, "кто много говорит", устанавливает чёткие роли. Управление процессом принятия решений путём визуализации, компетентное и рациональное (направленное на достижение конечной цели) использование технических приёмов креативности и работы (где это уместно) Модератор совместно с группой подводит итог принятым решениям, обобщение результатов и согласование как "групповой результат"

Координация и ведение (руководство) (1-10 баллов)	Отсутствие менеджмента времени. Контроль за ходом процесса лежит на членах группы	Модератор распределяет задания по отдельным членам группы, наблюдает за работой, контролирует результаты	Активный менеджмент времени, понимание сильных сторон отдельных членов группы, обобщение результатов, модератор подводит группу к правильному решению
Поддержка группы (1-19 баллов)	Индивидуальные успехи вместо успехов группы	Модератор включает всех членов группы. Поддержание положительного климата в группе	Вовлечение всех членов группы в работу открытыми вопросами и активным слушанием, активное общение с возможным нарушением групповой работы
2. Презентация (макс. 30 баллов)			
Ход презентации (1-10 баллов)	Нечёткая структура презентации	Окончание презентации чётко видно, презентатор устанавливает связи с постановкой вопроса	Чётко определена структура; надлежащее распределение времени: введение (короткое), пояснение (основное внимание уделяется теме), заключение (лаконичное, ясное). Наглядное обобщение результатов, перспектива на дальнейшие шаги и возможные актуальные решения, "призыв к действию" (насколько уместно)
Выступление (1-10 баллов)	Трудно понимаемый доклад, отвлекающая жестикуляция, большая неуверенность	Понятный доклад, иногда неуверенность при невербальном поведении существует связь с определённой целевой публикой	Дополнительно: хорошее вербальное поведение (громкость, скорость изложения, ясность выражений), хорошее невербальное поведение

		(зрительный контакт)	ние (осанка, местоположение, мимика, жестикация, моторика), соответствующее обращение со средствами презентации
Убедительность (1-10 баллов)	Цепочку аргументов трудно определить и/или обосновать	Выделяются важные аргументы, обоснованная цепочка аргументов, но частично бесцветный и вялый доклад	Убедительное изложение, презентация поддерживает аргументацию, чувствуется сила аргументов, законченное по содержанию и профессионально обоснованное изложение
3. Результат групповой работы (макс. 40 баллов)			
Правильность (1-10 баллов)	Представленные ответы преимущественно неверные	На существенные вопросы даны правильные ответы и/или выводы в большинстве своём убедительны	Все представленные ответы по своему содержанию правильны и убедительны
Профессиональная компетентность (1-10 баллов)	Презентатор недостаточно хорошо понимает высказываемые группой мнения и предлагаемые решения, но скрывает это, опуская их в презентации	"Проскальзывают" небольшие ошибки, но презентатор может аргументировать, почему появились эти ошибочные решения Аргументы частично "неточные"	Презентатор понимает тему, видит приоритеты, точные высказывания обоснованная цепочка аргументов, "авторитет благодаря знанию"
Полнота (изложения) (1-10 баллов)	важные аспекты поставленных вопросов остаются без ответа	Частичные аспекты поставленных вопросов остаются без ответа	Учтены все аспекты поставленных вопросов, нет дополнительного балласта, не способствующего решению

<p>Оформление/ оригинальность (1-10 баллов)</p>	<p>Слайды/ Flipchart с неудачным структурированием, неясные надписи, однообразное оформление, трудно читается, перегружено</p>	<p>Заметно выделены основные моменты, общая картина слайда/ Flipchart трудно обозреваема, немотивированное использование различных цветовых оттенков</p>	<p>Слайды / Flipchart структурированы и наглядны, не перегружены, основные моменты ясно выражены Написано разборчиво, цветовое оформление и графики поддерживают высказывание, структура помогает презентации "Креативное использование" средств презентации (например, дополнения в ходе презентации, чтобы целенаправленно особо подчеркнуть тот или другой пункт)</p>
--	--	--	--

Для оценки экспертно-аналитических компетенций применяются задания по перекрестной оценке проектных заданий или специальных кейсов.

Система показателей и критериев сформированности компетенций педагогических работников конкретизируется в зависимости от:

- категории педагогических работников;
- оцениваемых компетенций;
- применяемых методов оценки.

Перечень показателей и критериев сформированности профессиональных и надпрофессиональных компетенций должен:

- позволять оценить компетенции или их составляющие,
- соответствовать выбранным методам и шкалам оценки;
- содержать показатели и критерии, однозначно понимаемые всеми участниками процесса оценки.

Перечень показателей и критериев является основой для описания уровней сформированности компетенций, которые могут быть разработаны, например, на основе таксономии Блума, с выделением нескольких уровней сформированности компетенции (например: низкий, средний, высокий или «сформирована» – «не сформирована»). Шкалы оценки предполагают наличие:

1) описания критериев оценки для каждого показателя на каждом из выделенных уровней сформированности компетенции;

2) системы оценки для каждого уровня сформированности компетенций, которая может быть основана на:

- «балльной» оценке;
- бинарной: «зачтено» – «не зачтено»;
- балльно-рейтинговой системе для педагогических работников ПОО, включающей в себя систему начисления (снятия) баллов в зависимости от степени выполнения установленных в ПОО нормативов.

Пример шкалы оценки представлен в приложении 2-В.

2.6.2. Определение порядка принятия решения

Определение порядка принятия решения об уровне сформированности компетенций педагогических работников, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования предполагает:

- наличие оценочных средств и разработанных процедур для проведения оценки сформированности компетенций;
- определение требований к экспертам.

Требования к экспертам ПОО определяет самостоятельно в зависимости от:

- того, какие компетенции (группы компетенций) оцениваются;
- того, какие инструменты и способы оценки будут использованы;
- есть ли у ПОО собственные эксперты или их нужно привлекать извне.

Порядок принятия решения об уровне сформированности компетенций может быть представлен в ЛНА ПОО (одном или нескольких) и включать в себя следующие основные компоненты:

1. Выбор и описание способа принятия решения, а именно:

- индивидуальный или коллегиальный способ принятия решения (например, экспертный совет, аттестационная комиссия);
 - одномоментный (сразу после проведения оценочного мероприятия) или пролонгированный (по мере накопления данных, необходимых для экспертизы и принятия решения);
 - поэтапный: например, вначале могут быть проанализированы документы, подтверждающие сформированность компетенций педагогических работников (такие как портфолио, учебно-методическая документация, разработанная в рамках ОПОП, в реализации которых принимают участие конкретные педагогические работники, профессиональные образовательные программы на основе интеграции формального и неформального образования), а затем проверка компетенций в деятельности (например, в рамках наблюдения, конкурсов профессионального мастерства, посещения открытых занятий и т.п.);

– с участием экспертов или автоматизированный (например, с использованием программных продуктов).

2. Описание процедуры и методики принятия решения и разработку положения (регламента, сценария и т.п.) и(или) описание правил использования программного продукта для сбора данных о педагогических работниках, порядка начисления баллов и формирования результатов оценки на основе внесенных в программный продукт данных⁷;

3. Описание документационного обеспечения процесса принятия решения, включая перечни и формы протоколов оценки, экспертных заключений и прочее.

4. Описание порядка ознакомления педагогических работников с результатами оценки и процедурами их пересмотра.

2.6.3 Планирование профессионального развития педагогических работников

Планирование профессионального развития педагогических работников профессиональных образовательных организаций системы СПО является первым и наиболее важным шагом в процессе обеспечения проектирования и реализации в «Школе тренеров» профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования. Профессиональное развитие педагогических работников предполагает построение индивидуальных образовательных траекторий на основе результатов оценки компетенций. Порядок планирования профессионального развития педагогических работников основывается на анализе миссии, стратегического видения и программы развития/модернизации ПОО, вытекающих из стратегии, тактических целей и конкретных задач, стоящих перед педагогическим коллективом.

⁷ Использование программных продуктов не отменяет наличие ЛНА с описанием процедуры и методики принятия решения о сформированности компетенций ПР.

Эталонный профиль компетенций педагогических работников строится на основе результатов анализа целей и задач ПОО. Затем, после оценки соответствия реальных профилей педагогического коллектива эталонному, разрабатывается дорожная карта *профессионального развития педагогических работников*, включающая в себя план мероприятий по ликвидации несогласований в профилях, распределение ответственности в процессе развития кадрового потенциала, формирование системы показателей и критериев для оценки компетенций педагогических работников, запуск постоянно действующего мониторинга компетенций и переход к управлению знаниями с опорой на факты.

В таблице 7 дан пример перечня мероприятий и ответственности в рамках планирования профессионального развития педагогических работников.

Таблица 7 – Пример перечня мероприятий и ответственности в рамках планирования профессионального развития педагогических работников

Мероприятия по планированию профессионального развития педагогических работников	Ответственность на уровне ПОО
Проведение анализа миссии, стратегического видения и программы развития/модернизации ПОО и разработка недостающих документов	Высшее руководство ПОО
Идентификации процессов жизненного цикла образовательной деятельности, управления и ресурсного обеспечения ПОО.	Администрация (руководство) ПОО, владельцы процессов
Формирование эталонного профиля компетенций	Экспертно-аналитическая группа сотрудников ПОО, включая: а) заместителей директора б) методистов в) ведущих специалистов (заведующих отделений) г) педагогических работников
Планирование индивидуальных образовательных траекторий, на основе результатов оценки	Педагогические работники и экспертно-аналитическая группа
Согласование индивидуальных образовательных	Администрация (руководство) ПОО

Мероприятия по планированию профессионального развития педагогических работников	Ответственность на уровне ПОО
траекторий, на основе результатов оценки	
Разработка планов формального обучения педагогических работников ПОО в образовательных организациях среднего профессионального, высшего и дополнительного профессионального образования	Администрация (руководство) ПОО
Разработка дополнительных профессиональных программ для педагогических работников ПОО на основе интеграции формального и неформального образования	<ul style="list-style-type: none"> – Педагогические работники – Экспертно-аналитическая группа сотрудников ПОО, включая: <ul style="list-style-type: none"> a) заместителей директора b) методистов c) ведущих специалистов (заведующих отделений) d) педагогических работников
Разработка планов обучения педагогических работников ПОО по дополнительным профессиональным программам для педагогических работников ПОО на основе интеграции формального и неформального образования и запуск Школы тренеров	<ul style="list-style-type: none"> – Администрация (руководство) ПОО – Педагогические работники
Разработка планов включения педагогических работников в мероприятия неформального образования	Администрация (руководство) ПОО
Планирование форм и методов признания результатов неформального образования	<ul style="list-style-type: none"> – Педагогические работники – Администрация (руководство) ПОО
Разработка ЛНА для осуществления процедуры признания	<ul style="list-style-type: none"> Экспертно-аналитическая группа сотрудников ПОО, включая: <ul style="list-style-type: none"> a) заместителей директора b) методистов c) ведущих специалистов (заведующих отделений) d) педагогических работников

Результатом планирования профессионального развития педагогических работников с помощью оценки компетенций, необходимых для проектирования

и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования являются:

- индивидуальные профили сформированности компетенций педагогических работников;
- планы и графики профессионального развития педагогических работников ПОО;
- дополнительные профессиональные программы для педагогических работников ПОО на основе интеграции формального и неформального образования;
- планы включения педагогических работников в мероприятия неформального образования;
- планы признания результатов неформального образования педагогических работников.

Технология формирования профиля компетенций педагогических работников СПО для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования может быть реализована частично или полностью в профессиональных образовательных организациях системы среднего профессионального образования.

Использование технологии снизит риски потери качества применения модели оценки формирования профиля компетенций педагогических работников, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования.

Компетенции работников ПОО по применению технологии формируются в рамках:

- апробации модели оценки компетенций;
- информационно-методической поддержки ПОО по вопросам внедрения и применения модели оценки компетенций педагогических работников;

– процесса обучения по модульной вариативной дополнительной профессиональной программе «Школа тренеров», направленной на формирование компетенций в области применения современных педагогических технологий и методов обучения и цифровой образовательной среды при проектировании и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования.

Применение технологии в практике работы ПОО предполагает мониторинг эффективности формирования профиля компетенций педагогических работников, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования и мониторинг эффективности процессов развития непрерывного образования в профессиональных образовательных организациях.

Приложение А

Пример детализации компетенций, подлежащих оценке и входящих в эталонный профиль

Группы компетенций	Компетенции ⁸
Группа профессиональных компетенций	<p style="text-align: center;"><i>Учебная работа</i></p> <ul style="list-style-type: none">– Проведение учебных занятий– Осуществление контроля и оценки результатов освоения учебного предмета, курса дисциплины (модуля) в процессе промежуточной аттестации (самостоятельно и (или) в составе комиссии)– Планирование и проведение консультаций по курсу, дисциплине, модулю, практике– Руководство практикой– Руководство подготовкой курсовой работы– Руководство учебно-профессиональной, проектной, исследовательской и иной деятельностью обучающихся по программам СПО, в том числе подготовкой выпускной квалификационной работы– Организация самостоятельной работы обучающихся по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) образовательной программы– Оценка освоения образовательной программы при проведении итоговой (государственной итоговой) аттестации в составе экзаменационной комиссии и к работе в апелляционной комиссии (АК)
	<p style="text-align: center;"><i>Методическая работа</i></p> <ul style="list-style-type: none">– Планирование занятий по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) образовательных программ

⁸ Перечень компетенций детализируется в зависимости от конкретной должности (преподаватель, мастер производственного обучения и др.), профессиональные компетенции также соотносятся с профессиональным стандартом

Группы компетенций	Компетенции ⁸
	<ul style="list-style-type: none"> – Разработка / обновление рабочих программ, курсов, дисциплин; профессиональных модулей; практик – Ведение документации, обеспечивающей реализацию программ – Разработка / обновление учебно-методического обеспечения образовательных программ – Разработка /обновление фонда оценочных средств (комплектов экзаменационных билетов, тестов, контрольных работ и других контрольно-измерительных материалов) для проведения промежуточной аттестации по дисциплине, по профессиональному модулю, практике – Разработка /обновление методических указаний (рекомендаций) по подготовке курсовых работ, выпускных квалификационных работ и т.п. – Разработка /обновление дополнительных учебно-методических материалов по дисциплине (рабочих тетрадей студентов, конспектов-организаторов и т.п.) – Разработка /обновление электронного ресурса, рабочей программы дисциплины (модуля), программы практики, программы государственной итоговой аттестации – Разработка /обновление учебного пособия, учебника или их отдельных частей (разделов) – Планирование и реализация специализированных адаптационных программ для обеспечения инклюзивного образования инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья
	<p style="text-align: center;"><i>Организационно-методическая работа</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Разработка и проведение мероприятий по оформлению кабинета, иного места занятий, формирование его предметно-пространственной среды, обеспечивающей освоение учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) образовательной программы

Группы компетенций	Компетенции ⁸
	<ul style="list-style-type: none"> – Участие в конференциях, форумах и семинарах с докладами или сообщениями с последующей публикацией (в том числе в виде электронного ресурса): международных; всероссийских; региональных – Организация мероприятий, обеспечивающих педагогическую поддержку личностного и профессионального самоопределения студентов и консультирование: индивидуальное; групповое – Обеспечение в рамках своих компетенций соблюдения прав студентов и предоставления им социальных и иных государственных гарантий, в том числе: выполнения норм предоставления учебников, учебных пособий, доступа к информационным ресурсам; соблюдения условий, обеспечивающих охрану здоровья обучающихся; соответствия предоставляемых жилищных помещений в общежитиях (при их наличии) установленным санитарно-гигиеническим нормам – Ведение специализированных баз данных, информационных порталов, мониторингов ФОИВ и др. – Ведение личного кабинета преподавателя, оформление электронных ведомостей, журналов и др.
	<p style="text-align: center;"><i>Воспитательная работа</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Исполнение обязанностей классного руководителя (куратора, тьютора) учебной группы – Планирование и организация досуговых, спортивных и социально значимых мероприятий с участием обучающихся, в том числе их родителей (законных представителей), включения студентов в разнообразные социокультурные практики, профессиональную деятельность – Организационно-педагогическая поддержка формирования и деятельности органов самоуправления группы – Участие в работе по адаптации и интеграции первокурсников в студенческую жизнь – Участие в организации (внедрении) инклюзивного образования в колледже (индивидуальный подход к студентам,

Группы компетенций	Компетенции ⁸
	имеющим ограничения по здоровью)
Группа надпрофессиональных компетенций	<ul style="list-style-type: none"> – Способность к общему и проектному менеджменту – Способность к управлению другими людьми (персоналом ПОО) в рамках своих должностных обязанностей – Способность к применению коммуникационно-информационных технологий и др.
Совместно разделяемые ценности	– Ценности, необходимые для работы в проектах, включая проекты по развитию компетенций педагогических работников, требующихся для решения задач развития «школ тренеров» на основе интеграции формального и неформального образования.

Приложение Б

Европейская и национальная рамки квалификаций

Таблица 2-Б.1 – Европейская рамка квалификаций

Уровень	Описание уровня	Знания	Умения
1.	Работа под руководством/ наблюдением в знакомых и четко определенных обстоятельствах, ответственность за результаты выполнения простых заданий/операций	Базовые знания фактов и процедур общего характера, необходимые для выполнения простых, четко определенных, стандартных задач в знакомых обстоятельствах	<ul style="list-style-type: none"> – Базовые умения, необходимые для выполнения простых, четко определенных, стандартных заданий/операций в знакомых обстоятельствах – Умение выбирать и использовать информацию, необходимую для выполнения действий – Умение осознавать эффективность выполнения действий
2.	Работа под наблюдением при наличии некоторой самостоятельности в знакомых ситуациях, ответственность за выполнение заданий/операций и собственное обучение	<ul style="list-style-type: none"> – Знания, относящиеся к области профессиональной деятельности, фактов, процедур и понятий, необходимых для выполнения четко определенных заданий и решения простых проблем – Знания об источниках информации, необходимой для профессиональной 	<ul style="list-style-type: none"> – Выбор и использование когнитивных и практических умений и способов деятельности, необходимых для выполнения четко определенных, стандартных действий и решения стандартных проблем – Умение определять, находить и использовать информацию, необходимую для выполнения заданий

Уровень	Описание уровня	Знания	Умения
		деятельности	– Умение оценивать эффективность произведенных действий
3.	<ul style="list-style-type: none"> – Ответственность за инициирование и выполнение задач, организация собственной деятельности, адаптация к изменяющимся обстоятельствам на основе решения простых проблем – В случае необходимости, ограниченная ответственность за работу других – Ответственность за собственное обучение 	<ul style="list-style-type: none"> – Знание фактов, принципов, процессов и теоретических понятий в области профессиональной деятельности, необходимое для осуществления четко определенных действий и решения четко обозначенных проблем, которые могут быть сложными и нестандартными – Знание различных подходов и точек зрения в области профессиональной деятельности 	<ul style="list-style-type: none"> – Набор когнитивных и практических умений, необходимых для выполнения трудовых задач и решения простых четко определенных проблем, которые могут быть сложными и нестандартными, на основе выбора и применения базовых методов, инструментов и информации – Умение осуществлять поиск, отбор, интерпретацию и использование информации – Умение оценивать эффективность используемых методов и действий
4.	Организация и управление собственной деятельностью в установленных рамках и предсказуемых контекстах, которые могут изменяться, может в случае необходимости осуществлять руководство работой других, брать на	<ul style="list-style-type: none"> – Широкий спектр практических и теоретических знаний в области профессиональной деятельности для решения четко определенных сложных и нестандартных проблем – Знание различных подходов и точек зрения в области 	<ul style="list-style-type: none"> – Выбор, адаптация и использование необходимых специализированных когнитивных и практических умений и методов при решении четко определенных, сложных и нестандартных проблем в области профессиональной деятельности – При необходимости умение проводить

Уровень	Описание уровня	Знания	Умения
	себя ответственность за оценку и совершенствование собственного труда, собственное обучение и обучение других сотрудников, ограниченное участие в распределении ресурсов	профессиональной деятельности	дополнительное изучение вопросов, относящихся к выполнению трудовых задач – Умение оценивать эффективность и успешность использованных методов, осуществленных действий и полученных результатов
5.	<ul style="list-style-type: none"> – Ответственность за планирование и организацию трудовой деятельности и, в случае необходимости, руководство работой других в непредсказуемых контекстах Большая степень самостоятельности – Ответственность за собственное обучение и организацию обучения других сотрудников – Участие в распределении ресурсов 	<ul style="list-style-type: none"> – Широкие специализированные, практические и теоретические знания в специализированной области профессиональной деятельности, необходимые для определения способов деятельности в широком диапазоне сложных обстоятельств – Знание различных подходов и научных школ в области профессиональной деятельности 	<ul style="list-style-type: none"> – Выбор из большого диапазона умений и методов, необходимых для выработки творческих решений широкого диапазона сложных проблем, адаптация этих умений и методов для решения конкретных проблем – Способность проводить исследования для эффективного осуществления профессиональных задач – Умение оценивать действия, методы и результаты
6.	<ul style="list-style-type: none"> – Ответственность за планирование и разработку процессов деятельности, которые могут привести к существенным изменениям или 	<ul style="list-style-type: none"> – Практические и теоретические знания последних достижений в области профессиональной деятельности, основанные на 	<ul style="list-style-type: none"> – Умения, демонстрирующие мастерство, инновации и стратегическое мышление при решении сложных и непредсказуемых проблем в специализированной области

Уровень	Описание уровня	Знания	Умения
	<p>развитию</p> <ul style="list-style-type: none"> – Инициирование заданий и руководство их выполнением – В случае необходимости - ответственность за работу других и определение их ролей – Ответственность за профессиональное развитие других – Большая степень автономности – Участие в планировании и распределении ресурсов 	<p>критическом осмыслении теорий и принципов, необходимые для развития области профессиональной деятельности в ситуации взаимодействия множественных различных факторов</p> <ul style="list-style-type: none"> – Знание различных подходов, научных направлений и научных школ в области профессиональной деятельности 	<p>профессиональной деятельности, характеризующейся взаимодействием множественных факторов</p> <ul style="list-style-type: none"> – Способность критически анализировать, интерпретировать и оценивать сложную информацию, понятия и идеи, выбирать, совершенствовать, адаптировать и использовать необходимые умения и методы, использовать и разрабатывать методы исследования, необходимые для осуществления профессиональной деятельности – Умение оценивать действия, методы и результаты их последствия
7.	<ul style="list-style-type: none"> – Ответственность за планирование и разработку процессов деятельности, которая ведет к существенным изменениям или развитию – Высокая степень самостоятельности, инициирование и руководство выполнением сложных задач и процессов, ответственность за 	<ul style="list-style-type: none"> – Современные передовые практические, концептуальные и теоретические знания, необходимые для дальнейшего развития области профессиональной деятельности и создания новых понятий и концепций – Знание различных подходов, точек зрения, научных школ, методологий, 	<ul style="list-style-type: none"> – Специализированные умения, включающие в себя критический анализ, интерпретацию и оценку сложной информации, концепций и теорий, а также интеграцию знаний из различных областей для проведения научных исследований, в том числе стратегического характера, осуществления инноваций и создания новых знаний и процессов и решения

Уровень	Описание уровня	Знания	Умения
	<p>развитие знаний в области профессиональной деятельности, руководство и оценка деятельности других</p> <ul style="list-style-type: none"> – Организация и планирование обучения других – Участие в планировании и распределении ресурсов 	<p>теорий и направлений развития области профессиональной деятельности</p>	<p>проблем со множественными взаимосвязанными факторами с целью изменения, развития и совершенствования области профессиональной деятельности</p> <ul style="list-style-type: none"> – Умения выбирать и использовать необходимые методики и подходы, критически оценивать действия, методы и результаты и их краткосрочные и долгосрочные последствия
8.	<ul style="list-style-type: none"> – Ответственность за планирование и организацию деятельности, направленной на развитие и существенное изменение области профессиональной деятельности или знаний в этой области – Высокая степень самостоятельности, лидерство – Авторитет в области профессиональной деятельности, инновационность – Организация распространения 	<ul style="list-style-type: none"> – Самые современные знания в области профессиональной деятельности и на стыке различных областей 	<ul style="list-style-type: none"> – Способность создавать новые подходы и концепции в процессе научных исследований для решения важнейших проблем, характеризующихся взаимодействием сложных и многообразных факторов, и осуществления инноваций в целях расширения и переосмысления существующего знания и профессиональной практики, а также для разработки и реализации стратегических решений в области профессиональной деятельности или на стыке профессиональных областей – Умение разрабатывать и использовать новые

Уровень	Описание уровня	Знания	Умения
	нового знания, методов и процедур – Планирование и распределение ресурсов		методики и подходы, критически оценивать действия, методы и результаты и их краткосрочные и долгосрочные последствия для области профессиональной деятельности и за ее пределами

Таблица 2-Б.2 – Дескрипторы Национальной рамки квалификаций Российской Федерации

Уровень	Широта полномочий и ответственность (общая компетенция)	Сложность деятельности (характер умений)	Научоемкость деятельности (характер знаний)
1.	– Деятельность под руководством – Индивидуальная ответственность	– Выполнение стандартных практических заданий в известной ситуации	– Применение простейших фактологических знаний с опорой на обыденный опыт. Получение информации в процессе краткосрочного обучения (инструктажа) на рабочем месте или краткосрочных курсов
2.	– Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности при решении известных заданий – Индивидуальная ответственность	– Решение типовых практических задач – Выбор способа действий из известных по инструкции	– Применение фактологических знаний с опорой на практический опыт. Получение информации в процессе профессиональной подготовки

Уровень	Широта полномочий и ответственность (общая компетенция)	Сложность деятельности (характер умений)	Научность деятельности (характер знаний)
		– Корректировка действий с учетом условий их выполнения	
3.	<ul style="list-style-type: none"> – Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности только при решении хорошо известных задач или аналогичных им – Планирование собственной деятельности, исходя из поставленной руководителем задачи – Индивидуальная ответственность 	<ul style="list-style-type: none"> – Решение практических заданий – Выбор способов действий из известных на основе знаний и практического опыта – Корректировка действий с учетом условий их выполнения 	<ul style="list-style-type: none"> – Применение практико-ориентированных профессиональных знаний с опорой на опыт – Получение информации в процессе профессиональной подготовки
4.	<ul style="list-style-type: none"> – Деятельность под руководством, сочетающаяся с самостоятельностью при выборе путей ее осуществления из известных – Планирование собственной деятельности и/или деятельности других, исходя из поставленных задач – Наставничество – Ответственность за решение поставленных задач 	<ul style="list-style-type: none"> – Деятельность предполагающая решения различных типов практических задач, требующих самостоятельного анализа рабочей ситуации и ее предсказуемых изменений – Выбор путей осуществления деятельности из известных – Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности 	<ul style="list-style-type: none"> – Применение профессиональных знаний и информации, их получение в процессе профессионального образования и практического профессионального опыта

Уровень	Широта полномочий и ответственность (общая компетенция)	Сложность деятельности (характер умений)	Научность деятельности (характер знаний)
5.	<ul style="list-style-type: none"> – Самостоятельная деятельность – Постановка задач в рамках подразделения – Участие в управлении выполнением поставленных задач в рамках подразделения – Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения 	<ul style="list-style-type: none"> – Деятельность, предполагающая решение практических задач на основе выбора способов решения в различных условиях рабочей ситуации. – Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности. 	<ul style="list-style-type: none"> – Применение профессиональных знаний, полученных в процессе образования и практического профессионального опыта – Самостоятельный поиск информации, необходимой для решения поставленных профессиональных задач
6.	<ul style="list-style-type: none"> – Самостоятельная профессиональная деятельность, предполагающая постановку целей собственной работы и/или подчиненных – Обеспечение взаимодействия сотрудников и смежных подразделений – Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения или организации 	<ul style="list-style-type: none"> – Деятельность, направленная на решение задач технологического или методологического характера, предполагающий выбор и многообразие способов решения – Разработка, внедрение, контроль, оценка и коррекция компонентов профессиональной деятельности 	<ul style="list-style-type: none"> – Синтез профессиональных знаний и опыта (в том числе, инновационных) – Самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации
7.	<ul style="list-style-type: none"> – Определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе инновационной) с принятием решения на уровне крупных институциональных подразделений 	<ul style="list-style-type: none"> – Деятельность, предполагающая решение задач развития, разработки новых подходов, использования разнообразных методов (в том числе инновационной) 	<ul style="list-style-type: none"> – Синтез профессиональных знаний и опыта – Создание новых знаний прикладного характера в определенной

Уровень	Широта полномочий и ответственность (общая компетенция)	Сложность деятельности (характер умений)	Научность деятельности (характер знаний)
			области и/или на стыке областей – Определение источников и поиск информации, необходимой для развития деятельности
8.	– Определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе инновационной) с принятием решения и ответственности на уровне крупных институциональных структур	– Деятельность, предполагающая решение проблем исследовательского и проектного характера, связанных с повышением эффективности управляемых процессов	– Создание и синтез новых знаний междисциплинарного характера – Оценка и отбор информации, необходимой для развития деятельности
9.	– Определение стратегии, управление сложными социальными, производственными, научными процессами – Ответственность за результат в масштабе отрасли, страны, на международном уровне	– Деятельность, предполагающая решение проблем методологического, исследовательского и проектного характера, связанных с развитием и повышением эффективности сложных социальных, производственных, научных процессов	– Создание и синтез новых фундаментальных знаний междисциплинарного и межотраслевого характера – Оценка и отбор информации, необходимой для развития деятельности – Управление содержанием информационных потоков

Приложение В

Пример шкалы оценки для компетенций (групп компетенций)

Критерии Показатель «Применение информационно- коммуникационных технологий»	Выраженность критерия и система оценки		
	Базовый (удовлетворительно)	Средний (хорошо)	Высокий (отлично)
Имеются разработанные курсы с использованием ДОТ	Не менее 1-ого курса (дисциплины, модуля) из числа преподаваемых	От 2-до 5 курсов	Более 5 курсов
Применяет ИКТ-технологии в учебном процессе (использует презентационную технику, интерактивную доску и др.)	Менее 25% занятий	От 25 до 50% занятий	Более 50% учебных занятий
Использует ИКТ-технологии во взаимодействии с участниками образовательного процесса	Взаимодействует по электронной почте	Использует эл. почту, сети, ДОТ	Использует эл. почту, сети, ДОТ и дополнительные ресурсы для взаимодействия (Битрикс, TRELLO и другие)