



**ГАПМ**

ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ  
ПРОМЫШЛЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА  
ИМЕНИ Н.П. ПАСТУХОВА



# Оценка результатов применения модели оценки компетенций педагогических работников в профессиональных образовательных организациях



## **Цель профессионального образования –**

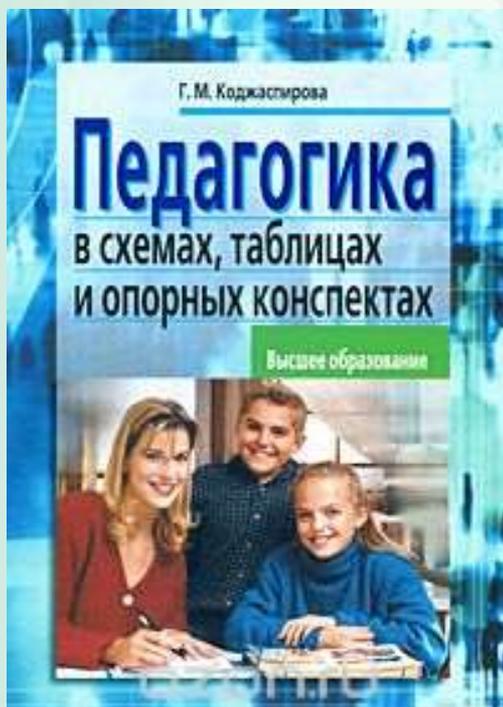
подготовка квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, свободно владеющего своей профессией и ориентирующегося в смежных областях деятельности, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности

(Концепция модернизации российского образования)

# Профессиональная компетенция педагога

- владение педагогом необходимой суммой знаний, умений и навыков, определяющих сформированность его педагогической деятельности, педагогического общения и личности педагога как носителя определенных ценностей, идеалов и педагогического сознания

(Г. М. Коджаспирова)



# Иерархия компетенций педагога (А.В. Хуторской)

## Ключевые

- Относятся к метапредметному содержанию образования

## Общепредметные (базовые)

- Относятся к определенному кругу учебных предметов и образовательных областей

## Предметные

- Имеют конкретное описание и возможности формирования в рамках учебного предмета

# Методика В.Д. Шадрикова

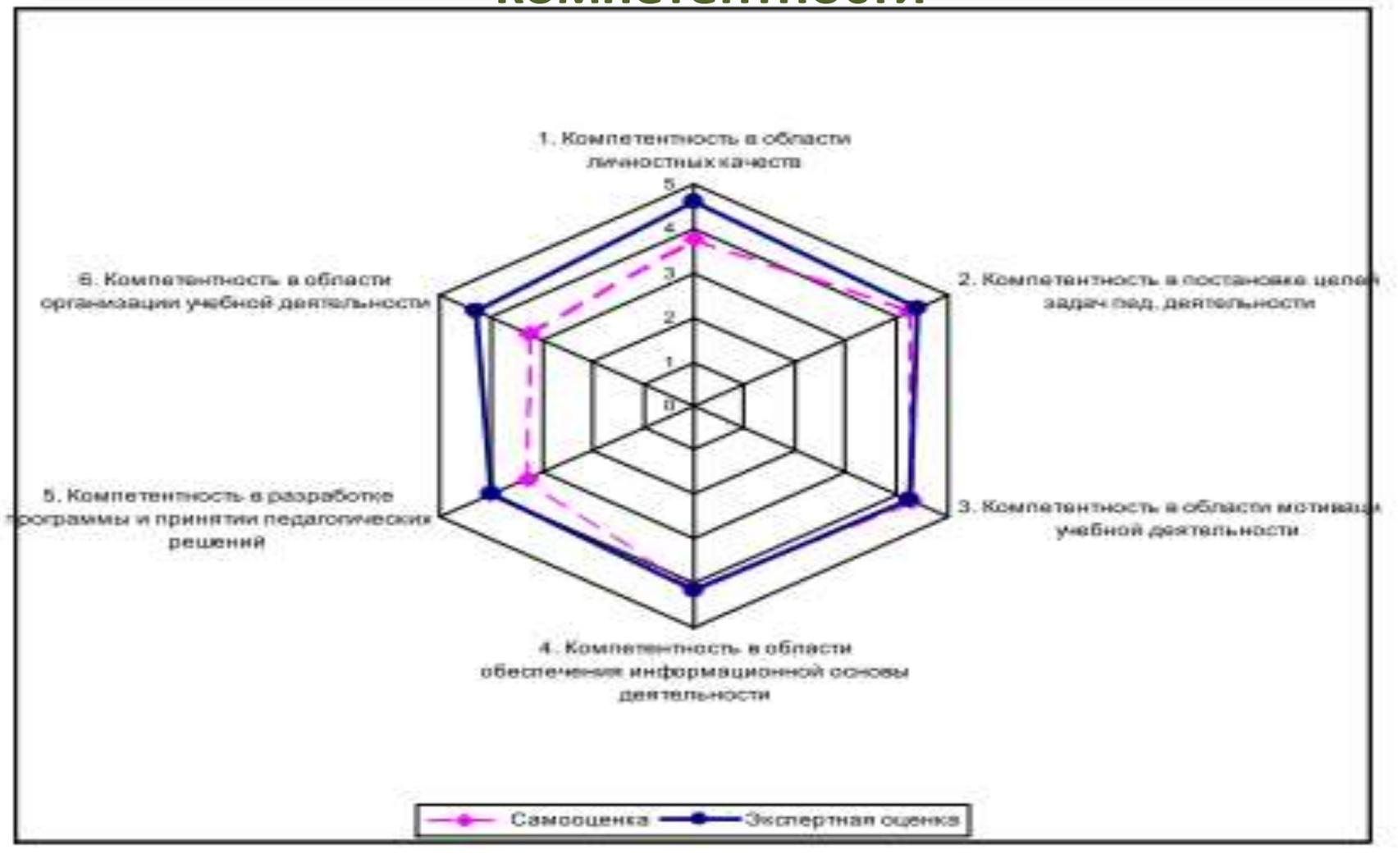


# Профессиональный стандарт педагогической деятельности включает **6** компетенций:

1. Компетентность в области **личностных** качеств.
2. Компетентность в постановке **целей и задач** педагогической деятельности.
3. Компетентность в **мотивировании** обучающихся (воспитанников) на осуществление учебной (воспитательной) деятельности.
4. Компетентность в **разработке программы** деятельности и принятии педагогических решений.
5. Компетентность в обеспечении **информационной основы** педагогической деятельности.
6. Компетентность **в организации** педагогической деятельности.



# Объединенная лепестковая диаграмма результатов экспертной оценки и самооценки педагогической компетентности





## Цель анкетирования –

анализ результатов применения в профессиональных образовательных организациях модели оценки компетенций педагогических работников, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования.

# Аспекты оценки компетенций педагогических работников

- 1) целеполагание в области оценки и развития педагогических работников,
- 2) лидерство и вовлеченность педагогических работников,
- 3) развитие персонала,
- 4) использование современных технологий и методов обучения,
- 5) информатизация образования,
- 6) проектирование учебной программы,
- 7) преподавание, коучинг и наставничество,
- 8) аттестация педагогических работников.

# Структура анкеты

- 7-8 утверждений по каждому аспекту

## Варианты ответов

- Полностью согласен
- Согласен в значительной степени
- Отчасти согласен
- Не согласен



## Зачем участвовать в анкетировании?

Участие позволяет получить **полезную информацию** по каждому аспекту применения модели для дальнейшего развития системы непрерывного образования педагогических работников, для достижения желаемых результатов в конкретной профессиональной образовательной организации.



## Аспект 1: Целеполагание

Совершенствование организационно-методического обеспечения для формирования кадровых условий в профессиональных образовательных организациях на основе технологий непрерывного образования и компетентного подхода возможно при условии вовлечения педагогических работников в определение целей и направлений развития как образовательной организации в целом, так и её кадрового потенциала.

## **Для вовлечения педагогических работников в процесс целеполагания в нашей образовательной организации:**

1. Определены цели развития профессиональной образовательной организации, внешние и внутренние факторы, влияющие на ее способность получать результаты запланированного качества.
2. Все педагогические работники активно участвуют в обсуждении видения, направлений развития и стратегических целей организации с учетом требований рынка труда.
3. Стратегические цели охватывают область оценки и развития педагогических работников, определены планируемые результаты и учтены риски планирования.

4. Определены процессы, необходимые для осуществления выбранной в ПОО стратегии оценки и развития педагогических работников, структура организации способствует достижению установленных стратегических целей и выполнению требований заинтересованных сторон.
5. В нашей ПОО установлены конкретные и измеримые цели оценки и развития педагогических работников.
6. Непрерывное образование педагогических работников соответствует видению организации и обеспечивает эффективные коммуникации в системе управления.
7. Педагогические работники определяют цели непрерывного образования для себя, участвуют в формировании индивидуальных образовательных траекторий через формальное и неформальное образование.



## Аспект 2: Лидерство и вовлеченность педагогических работников

Чтобы обеспечить достижение целей ПОО в области оценки и развития педагогических работников, руководителям образовательной организации на всех уровнях управления необходимо обеспечить лидерство и вовлечение педагогических работников в деятельность по формированию профиля компетенций педагогических работников для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования.

## **В нашей образовательной организации:**

1. Руководители всех уровней управления активно участвуют в планировании компетенций педагогических работников, необходимых для реализации программы развития ПОО и обеспечения необходимого качества образования.
2. Планирование компетенций педагогических работников ориентировано на учет требований рынка труда и создание недискриминационной среды.
3. Каждый педагогический работник участвует в деятельности по формированию профиля необходимых компетенций педагогических работников и знает, какими показателями оценивается его вклад в этот процесс.

4. Принимаются меры для поддержки лидерства руководителей и педагогических работников в сфере их ответственности.

5. Проводится обучение педагогических работников в соответствии с новейшей информацией и последними исследованиями.

6. Периодически проводится анализ включенности всех педагогических работников в деятельность по формированию профиля необходимых компетенций педагогических работников.

7. Руководители и педагогические работники берут на себя ответственность за результаты планирования необходимых компетенций педагогических работников.



### **Аспект 3: Развитие персонала**

Педагогические работники – это основной ресурс достижения образовательных результатов. Для обеспечения качества образования, организация набирает компетентных педагогических работников, правильно распределяет и мотивирует их, обеспечивает им возможности для непрерывного образования. Организация знает вклад каждого отдельного педагогического работника в процесс достижения поставленных целей. В организации разработана политика, стимулирующая непрерывное образование педагогических работников и содействующая их карьерному пути и реализации профессиональных желаний.

## **В нашей организации:**

1. Все штатные должности сотрудников, участвующих в преподавании, замещаются на основании профилей компетенций.
2. Педагогические работники осуществляют обучение только в тех областях, в которых они подтвердили свою компетентность.
3. Руководители разных уровней имеют представление о вкладе каждого отдельного педагогического работника в достижение целей профессиональной образовательной организации.
4. Руководители разных уровней умеют мотивировать и поощрять педагогических работников.

5. Регулярный анализ результатов деятельности педагогических работников стимулирует их к дальнейшему развитию и непрерывному образованию.
6. План развития персонала определяется нашим видением, связан с работой по развитию нашей организации и повышением качества деятельности ПОО в целом, а также с формированием компетенций педагогических работников, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования, с использованием современных технологий обучения.
7. План развития персонала нашей организации обеспечен необходимыми ресурсами.



## Аспект 4: Методы обучения

Для того чтобы повысить привлекательность образования, мотивировать обучающихся и достичь поставленных целей, организация использует разнообразные методы обучения. Педагогические работники владеют современными технологиями обучения, обоснованно и грамотно используют современные методы преподавания в учебном процессе. Критериями выбора методов является эффективность и результативность их использования, соответствие стилю обучения отдельных обучающихся.

## **В образовательном процессе педагогические работники нашей организации:**

1. Используют методы, которые наилучшим образом соответствуют целям, и актуальному содержанию обучения.
2. Регулярно опрашивают обучающихся об их удовлетворенности используемыми методами обучения.
3. Предлагают разнообразие подходов к работе с одним и тем же содержанием для того, чтобы учесть различия в стиле обучения отдельных обучающихся.

4. Сотрудничают с работодателями, чтобы улучшить результаты обучения и повысить соответствие образования реальной ситуации в той или иной профессиональной области.
5. Регулярно собирают отзывы от работодателей о сотрудничестве с нашей ПОО и предпринимают соответствующие действия по расширению форм и методов взаимодействия.
6. Регулярно оценивают способность применяемых технологий и методов обучения достигать запланированных образовательных результатов.
7. Регулярно собирают отзывы от обучающихся по применяемым методам обучения и предпринимают меры по улучшению учебного процесса.
8. Регулярно проходят обучение (формальное и неформальное) по использованию современных методов обучения.



## Аспект 5: Информатизация

Чтобы повысить эффективность учебного процесса и доступность образования для всех целевых групп, организация использует дистанционные образовательные технологии и электронное обучение. Для применения дистанционных образовательных технологий и электронного обучения необходимо соответствующее техническое и программное обеспечение и наличие специальных компетенций у педагогических работников. Работодатели привлекаются к процессу формирования образовательного контента, тем самым повышая его практическую направленность и соответствие текущей ситуации в той или иной профессиональной области.

## **В преподавании педагогические работники нашей организации:**

1. Используют программные продукты, которые позволяют наилучшим образом обеспечить достижение целей обучения.
2. Следят за тем, чтобы используемые технические системы были пригодны для применения современных дистанционных технологий обучения.
3. Проектируют разнообразные методы дистанционного обучения и различные электронные курсы для вариативного выбора, чтобы обеспечить возможность разным категориям обучающихся одинаково эффективно достигать поставленные цели.

4. Сотрудничают с работодателями, чтобы улучшить результаты обучения и повысить их практическую ценность для соответствующей профессиональной области.
5. Регулярно анализируют новые возможности дистанционных образовательных технологий и наличие у педагогических работников соответствующих компетенций для их использования.
6. Регулярно собирают отзывы от обучающихся по применяемым технологиям дистанционного обучения и предпринимают меры по улучшению учебного процесса.
7. Регулярно проводят экспертную оценку применяемых дистанционных образовательных технологий, методов электронного обучения и предпринимают соответствующие меры по актуализации электронных курсов и дистанционных программ.
8. Своевременно проходят обучение (формальное и неформальное) по использованию методов электронного обучения, созданию электронных курсов и дистанционных программ.



## Аспект 6: Проектирование учебной программы

Организация при проектировании образовательных программ использует реверсную технологию и осуществляет подбор наиболее адекватных форм реализации процесса обучения исходя из особенностей целевых групп или отдельных обучающихся и специфики профессиональной деятельности. Для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ, в том числе на основе интеграции формального и неформального образования, у педагогических работников, участвующих в этом процессе, должны быть сформированы необходимые компетенции.

## **В отношении содержания образования:**

1. Проектирование образовательных программ в нашей организации осуществляется исходя из ожидаемых результатов, сформулированных на основе профессиональных стандартов и данных о потребностях рынка труда.
2. Работодатели участвуют в актуализации знаний наших преподавателей о соответствующей профессиональной области, рынке труда и профессиональном образовании.
3. Наше образование включает в себя развитие навыков и компетенций обучения в течение всей жизни.

4. Наши педагогические работники знают свою профессиональную область.
5. Наши педагогические работники готовы проектировать профессиональные образовательные программы с учетом использования возможностей формального и неформального образования, привлечения ресурсов электронного обучения, на основе современных технологий и методов обучения.
6. Мы адаптируем содержание образовательных программ к потребностям и ожиданиям отдельных обучающихся.
7. Наши выпускники удовлетворены полученными знаниями и навыками.
8. Обратная связь от педагогических работников, обучающихся и работодателей используется для актуализации содержания образования.



## Аспект 7: Преподавание, коучинг и наставничество

Роли преподавателя, коуча, наставника в организации определены и связаны с целями обучения (например, преподаватель-лектор, коуч или тьютор, сопровождающий процесс дистанционного обучения, наставник при обучении на рабочем месте). Задачи и ответственность для каждой роли также определены. Лица, назначенные на соответствующие позиции, обладают необходимыми навыками и компетенциями. Педагогические работники, нуждающиеся в методической поддержке, знают, куда могут обратиться.

## **В рамках подготовки педагогических работников наша организация:**

1. Определила, как обучение, коучинг и наставничество способствуют достижению целей профессионального роста педагогических работников.
2. Обозначила и распределила конкретные задачи, роли и обязанности, которые способствуют достижению требуемых результатов подготовки педагогических работников.
3. Назначила преподавателей, коучей, тренеров, обладающих навыками и компетенциями, необходимыми для подготовки педагогических работников и обеспечения необходимого уровня их компетентности (квалификации) в рамках формального и неформального образования.

4. Довела до сведения педагогических работников информацию о роли и ответственности коуча, наставника и тьютора, а также о собственных обязанностях как обучающегося.
5. Определила график учебного процесса и довела его до сведения педагогических работников, обучающихся по профессиональным образовательным программам формального и неформального образования, а также программам, построенным на основе их интеграции.
6. Организовала сбор отзывов о результатах обучения от коучей, наставников и тьюторов, и принятие соответствующих действий по улучшению процесса развития и подготовки педагогических работников ПОО.
7. Предложила меры карьерного консультирования и социально-психологической поддержки для педагогических работников на всех этапах их работы в организации.



## Аспект 8: Аттестация

Педагогические работники в установленные сроки и в установленном порядке проходят процедуру аттестации. Понимание педагогическими работниками критериев аттестации и того, каким образом обеспечить соответствие этим требованиям, способствует достижению хороших результатов обучения. При аттестации педагогических работников оцениваются компетенции, сформированные в процессе как формального, так и неформального образования.

В нашей организации:

1. Педагогические работники понимают, по каким критериям осуществляется аттестация и каким образом эти критерии должны быть выполнены.
2. Педагогические работники понимают, каким образом аттестационные критерии соотносятся с рынком труда и выполнением их профессиональных обязанностей.
3. Работодатели принимают активное участие в наших процедурах аттестации.
4. Мы регулярно проверяем, согласуются ли наши аттестационные критерии с требованиями профессии и дальнейшего образования.

5. Мы взаимодействуем с работодателями и образовательными организациями, чтобы понять, как оцениваются компетенции и навыки наших педагогических работников.
6. Мы разрабатываем и актуализируем предоставляемое нами образование на основе результатов проводимой нами оценки.
7. Педагогические работники принимают активное участие в разработке процедур внутренней оценки их профессиональных компетенций.



ГАПМ

ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ  
ПРОМЫШЛЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА  
ИМЕНИ Н.П. ПАСТУХОВА



**Спасибо за  
внимание!**