



ГАПМ

ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ  
ПРОМЫШЛЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА  
ИМЕНИ Н.П. ПАСТУХОВА



# Этапы внедрения и последующего применения модели оценки и технологии формирования профиля компетенций педагогических работников



1) анализ требований к компетенциям педагогических работников,

2) построение эталонного профиля компетенций педагогических работников,

3) подготовка экспертов,

4) выбор способов и инструментов оценки компетенций педагогических работников,

5) оценка компетенций педагогических работников и составление реального профиля компетенций,

6) интерпретация полученных результатов и подготовка рекомендаций по развитию компетенций.

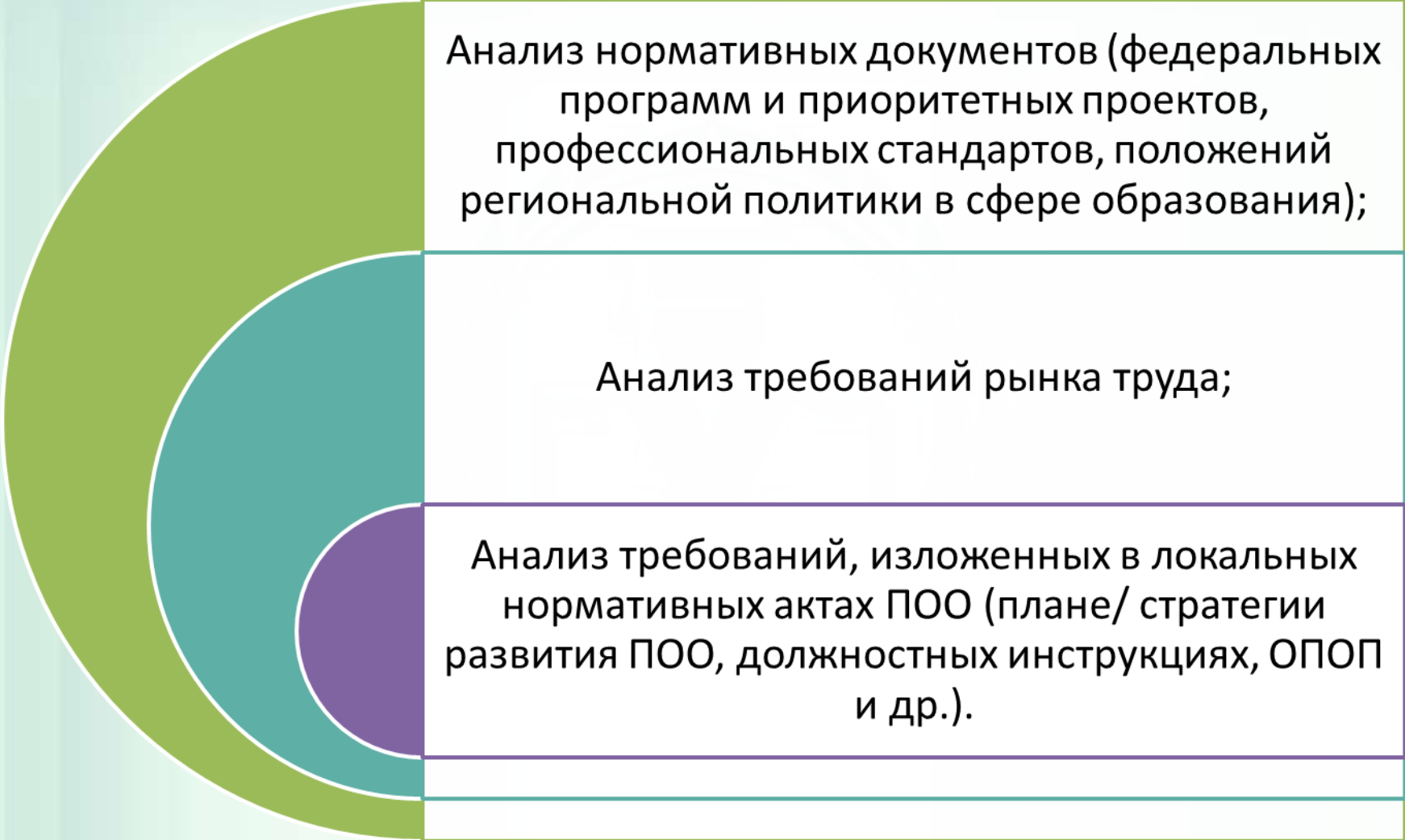
# Этап 1. Анализ требований к компетенциям педагогических работников

Цель этапа –

определить **современные** требования к компетенциям педагогических работников с учетом специфики ПОО



# Рекомендуемые методы работы



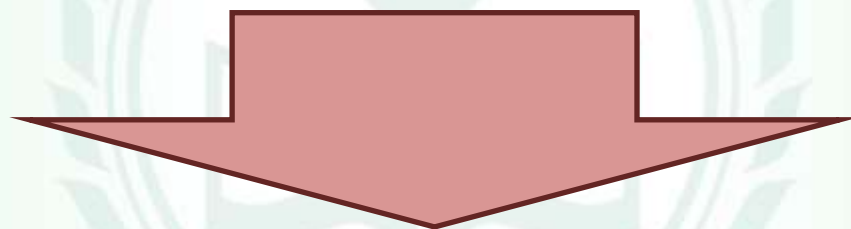
Анализ нормативных документов (федеральных программ и приоритетных проектов, профессиональных стандартов, положений региональной политики в сфере образования);

Анализ требований рынка труда;

Анализ требований, изложенных в локальных нормативных актах ПОО (плане/ стратегии развития ПОО, должностных инструкциях, ОПОП и др.).

## Формы работы

Работа осуществляется созданной *рабочей* или экспертно-аналитической *группой*, существующей на постоянной основе или созданной для выполнения данной задачи.



*Итог* работы – отчет /аналитическая справка

## Этап 2. Построение эталонного профиля компетенций педагогических работников

### Цель этапа

– определить *перечень компетенций*, необходимых для решения определенной задачи, и установить эталонные (идеальные) *уровни показателей* этих компетенций, соответствующие требованиям к ним.



# Рекомендуемые методы работы



Определение групп компетенций педагогических работников (в том числе личностные качества, профессиональные компетенции, ценности);



Определение шкалы для их оценки и необходимого уровня сформированности каждой компетенции.



Для обеспечения объективности при составлении профиля компетенций рекомендуется организовывать работу в форме **фокус-групп**, в которые включаются эксперты, занимающие **разные позиции** по отношению к оцениваемому функционалу (решаемой задаче).



## Этап 3. Подготовка экспертов

### *Цель этапа*

- сформировать **группу экспертов**, которые будут проводить оценку компетенций педагогических работников и составление реального профиля компетенций



# Рекомендуемые методы работы

Создание локальных нормативных актов, определяющих порядок проведения оценки и требования к экспертам;

Формирование группы экспертов;

Подготовка (обучение) экспертов для проведения оценки компетенций педагогических работников;

Информирование педагогических работников о составе экспертной группы.

# Форма работы

- обучение потенциальных экспертов.

Для этих целей первоначально на этапе внедрения модели ведется подготовка педагогических работников ПОО в рамках «Школы тренеров», предусмотренной данным проектом, а затем может продолжаться подготовленными в этой школе «тренерами для тренеров» в ходе их самостоятельной деятельности в своих ПОО.

## Требования к экспертам

- ✓ требования должны относиться к **образованию** экспертов (к базовому, к дополнительному профессиональному образованию по утвержденной программе), к их **опыту работы** в соответствующей области;
- ✓ требования к экспертам могут определять **минимально необходимое число** экспертов в штате организации, проводящей оценку;
- ✓ требования устанавливаются **внутренними локальными актами** организации



## Этап 4. Выбор способов и инструментов оценки компетенций педагогических работников

### Цель этапа

- определить *способы* и *инструменты* для *оценки* отдельных групп компетенций педагогических работников



# Рекомендуемые методы работы

Обучение членов рабочей группы, направленное на освоение методов разработки оценочных средств с учетом типа оцениваемых компетенций;

Создание базы способов и инструментов оценки;

Определение критериев выбора способов и инструментов оценки;

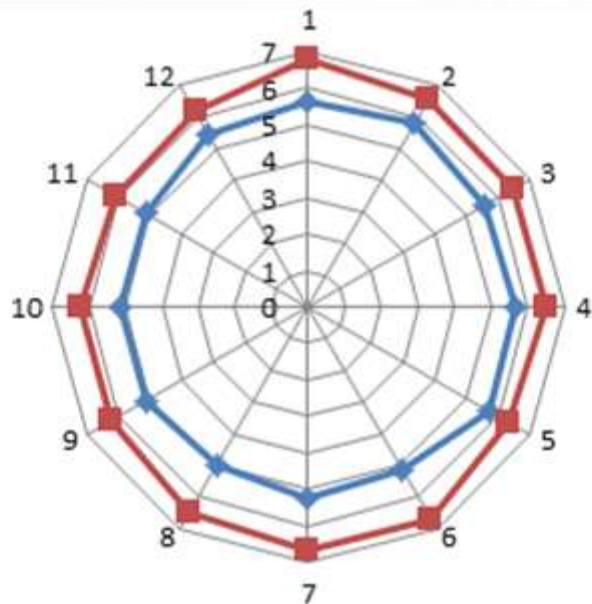
Определение инструментов оценки для отдельных групп компетенций, в том числе для компетенций, сформированных в рамках неформального образования;

Информирование педагогических работников о способах и инструментах оценки их компетенций.


# Этап 5. Оценка компетенций педработников и составление реального профиля компетенций

## Цель этапа

– определить **реальный уровень** сформированности профессиональных компетенций у педагогических работников  
ПОО



# Рекомендуемые методы работы



Информирование педагогических работников о процедуре оценки их компетенций;

Оценка компетенций (отдельных групп компетенций) конкретных педагогических работников;

Составление реального профиля компетенций педагогических работников данного ПОО;

Создание условий для вовлечения педагогических работников в процесс оценки компетенций.



# Форма работы

Работа может проводиться в рамках внутренней аттестации педагогических работников *единовременно* или *поэтапно* для разных групп педагогических работников



## Этап 6. Интерпретация результатов и подготовка рекомендаций по развитию компетенций

### Цель этапа

- определить *индивидуальные траектории* развития компетенций педагогических работников, соответствующих необходимым требованиям



# Рекомендуемые методы работы

Сопоставление реального и эталонного профилей компетенций

Определение пробелов в подготовке педагогических работников

Ранжирование выявленных проблем по степени значимости

Выбор метода и определение процедуры и методики принятия решения

Составление плана непрерывного образования педагогических работников ПОО

Планирование индивидуальных образовательных траекторий педагогических работников

Создание условий для вовлечения педагогических работников в процесс планирования развития своих компетенций

## Форма работы

Работа *экспертно-аналитической группы* с привлечением руководителей (для составления *плана* непрерывного образования в ПОО) и *педагогических работников* (для планирования *индивидуальных образовательных траекторий*)



# Рекомендуемые методы работы

Разработка механизмов поддержки и стимулирования неформального образования на уровне ПОО

Согласование индивидуальных образовательных траекторий педагогических работников

Разработка планов формального обучения педагогических работников ПОО

Разработка дополнительных профессиональных программ для педработников ПОО на основе интеграции ФО и НФО

Разработка планов внутрифирменного и внешнего обучения педагогических работников ПОО по ДПП

Планирование форм и методов признания результатов формального и неформального образования

Создание условий для вовлечения педагогических работников в процесс признания своих компетенций

# Форма работы

Работа осуществляется под руководством *администрации* ПОО с *привлечением* экспертно-аналитической группы, методистов, педагогических работников.





ГАПМ

ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ  
ПРОМЫШЛЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА  
ИМЕНИ Н.П. ПАСТУХОВА



**Спасибо  
за внимание!**

