



ГАПМ

ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ
ПРОМЫШЛЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА
ИМЕНИ Н.П. ПАСТУХОВА



ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ДОРАБОТКЕ ТЕХНОЛОГИИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФИЛЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ



ЭТАПЫ ПРИМЕНЕНИЯ ТЕХНОЛОГИИ

| ЭТАП | РЕЗУЛЬТАТЫ ЭТАПА |
|--|--|
| Выявление актуального для ПОО перечня компетенций педагогических работников | Эталонный (идеальный) профиль компетенций, соответствующий требованиям конкретной ПОО. |
| Проведение оценки компетенций педагогических работников ПОО на соответствие эталонному (идеальному) профилю компетенций | Индивидуальный профиль компетенций педагогического работника по сравнению с идеальным (эталонным) профилем. |
| Использование результатов оценки компетенций при планировании профессионального развития педагогических работников ПОО. | <ul style="list-style-type: none">• индивидуальные профили выраженности компетенций педагогических работников;• планы и графики обучения педагогических работников ПОО;• ДПП 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. |

Что является результатом

ФОРМАЛИЗАЦИИ

процессов оценки компетенций педагогических работников на уровне ПОО?

разработанные и (или) актуализированные

ЛОКАЛЬНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ,

определяющие все этапы оценки

компетенций и планирования

профессионального развития

педагогических работников ПОО



**Какие ПРОБЛЕМЫ
необходимо решить в
процессе
разработки технологии
НА КАЖДОМ ЭТАПЕ?**



Этап выявления актуального для ПОО перечня компетенций педагогических работников:

Как определить источники планирования компетенций педагогических работников?

Кто в ПОО будет отвечать за планирование компетенций педагогических работников и формирование эталонных (идеальных) профилей компетенций?

Как систематизировать требования к компетенциям и сформировать эталонные (идеальные) профили?

Сколько должно быть эталонных (идеальных) профилей компетенций педагогических работников? Например под должность и/или под конкретную задачу (например, внедрение ФГОС по ТОП-50).

Должны ли быть идеальные профили одинаковыми для различных ПОО?

Рекомендации, поступившие в рамках апробации:

| Рекомендация | Комментарий |
|--|--|
| При выборе источников планирования компетенций педагогических работников ориентироваться на ФГОС | <ol style="list-style-type: none">1. ФГОС не предусматривает управленческих компетенций, которые также нужны ПР.2. ФГОС 3++ по педагогическому образованию не содержит перечня ПК. Их берут из примерных основных образовательных программ (которых пока нет) и из ПС. |
| При выборе источников планирования компетенций педагогических работников ориентироваться на профессиональный стандарт | Профессиональный стандарт является одним из основных источников планирования компетенций, так как предъявляет требования к квалификации. |
| Учесть в перечне источников законодательные и нормативные документы всех уровней: международного, федерального и регионального уровня | Законодательные документы могут меняться, поэтому такая формулировка логична: важно учесть их в полном объёме на актуальный для планирования компетенций момент времени. |
| Исключить из перечня источников портфолио достижений педагогического работника и личные дела, так как это результаты его подготовки | Да, с одной стороны это результаты пройденной ранее подготовки, а с другой, - источник информации о том, какое обучение и в каком объёме уже пройдено и о том, достаточно ли этого для удовлетворения требований к компетентности? Т.О. эти источники можно использовать на этапе оценки сформированности компетенций ПР. |

Рекомендации, поступившие в рамках апробации:

| Рекомендация | Комментарий |
|--|---|
| <p>Ответственность за формирование профиля компетенций на уровне ПОО возложить не только на экспертно-аналитическую группу из сотрудников ПОО, включая заместителей директора, методистов, ведущих специалистов (заведующих отделений) и Преподавателей, но и на руководителя ПОО</p> | <p>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.</p> |
| <p>Формировать профиль компетенций для должности</p> | <ul style="list-style-type: none">➤ Внутренняя по отношению к ПОО аттестация педагогических работников проводится на соответствие занимаемой должности, и формируемые профили могут быть ориентированы на должность.➤ Ориентация эталонных профилей на конкретную задачу позволяет обеспечить большую гибкость при планировании профессионального развития педагогических работников. Например, можно создать профиль компетенций ПР, необходимых для задачи внедрения ФГОС по ТОП-50. |

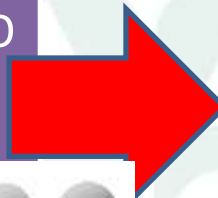
Нужно различать:

Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории

Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности

Регламентируются приказом МОиН РФ от 7 апреля 2014 г. № 276

ВНУТРЕННЯЯ по отношению к ПОО
оценка компетенций ПР,
необходимых для выполнения
должностных функций и/или
решения конкретной задачи



- Определяется ПОО **самостоятельно**, путём разработки и утверждения ЛНА
- Позволяет учитывать результаты НФО
- Используется для планирования подготовки и развития ПР

НОК



- Регламентируется [Федеральным законом от 03.07.2016 № 238-ФЗ](#) «О независимой оценке квалификации»
- Пока не применяется по отношению к ПР, так как нет соответствующего СПК

Рекомендации, поступившие в рамках апробации (обучения на ПИ-сессиях и на вебинарах):

| Рекомендация | Комментарий |
|---|--|
| Установить единые для РФ минимальные требования к компетенциям педагогических работников. | <ul style="list-style-type: none">• Единые требования к компетентности ПР установлены в законодательных нормативных документах, с учётом этого, эталонный профиль частично может быть сквозным с вариативной составляющей.• Вариативная составляющая может относиться к:<ul style="list-style-type: none">- компетенциям для конкретной должности;- компетенциям для решения конкретных задач ПОО. |
| Какие компетенции должны входить в профиль: профессиональные и/или надпрофессиональные? | <ul style="list-style-type: none">• Состав компетенций в профиле ПОО определяет самостоятельно• «Надпрофессиональные» компетенции не совсем «устоявшийся» термин. В большей степени к ним относятся управленческие и ИКТ-компетенции.• К управленческим компетенциям можно отнести способности к работе в команде и в проектах. Такие компетенции очень важны для подготовки «тренеров для тренеров» по развитию непрерывного образования в ПОО. |



Этап проведения оценки компетенций педагогических работников ПОО на соответствие эталонному (идеальному) профилю компетенций

Должна ли быть методика оценки компетенция единой для всех ПОО?

Кто может быть экспертом?

Какими должны быть инструменты и способы оценки компетенций?

Как сформировать систему показателей и критериев?

Рекомендации, поступившие в рамках апробации:

| Рекомендация | Комментарий |
|--|--|
| <p>Методика оценки компетенций педагогических работников должна быть единой для всех ПОО</p> | <ul style="list-style-type: none">• Единую методику можно обеспечить на уровне алгоритма процесса оценки в ПОО• Инструменты и способы оценки уровня сформированности компетенций педагогических работников в разных ПОО будут различаться, так как будут оцениваться разные компетенции (группы компетенций), необходимые для решения разных задач; |
| <p>Определить требования к экспертам.</p> | <p>Требования к экспертам ПОО определяет самостоятельно. На то, кто будет экспертом влияют разные факторы:</p> <ul style="list-style-type: none">- какие компетенции (группы компетенций) оцениваются и для решения какой задачи они необходимы ПР?- Если ли у ПОО возможность привлечь экспертов извне?- Какие инструменты и способы оценки будут использованы? |

Рекомендации, поступившие в рамках апробации:

| Рекомендация | Комментарий |
|--|---|
| Инструменты и способы оценки должны носить доступный и объективный характер | <ul style="list-style-type: none">• Доступность можно обеспечить путём подбора методов, соответствующих целям оценки и возможностям ПОО;• Объективность можно обеспечить точностью определения показателей и критериев оценки, например, путём разработки согласованных шкал оценки. |
| Определить чёткий перечень ЛНА ПОО, определяющих порядок проведения оценки компетенций педагогических работников | <p>Перечень, количество и содержание внутренних локальных актов ПОО определяет сама.</p> <p>Для формализации процесса оценки педагогических работников могут быть:</p> <ul style="list-style-type: none">- доработаны уже имеющиеся ЛНА;- разработаны новые документы. |



Этап использования результатов оценки компетенций при планировании профессионального развития педагогических работников ПОО

Как сформировать систему показателей и критериев?

Как описать уровни сформированности компетенций педагогических работников

Как разработать шкалы оценки?

Рекомендации, поступившие от экспертов и в рамках апробации:

| Рекомендация | Комментарий |
|--|---|
| Необходимо установить объективные показатели и критерии сформированности и компетенций | <ul style="list-style-type: none">• Для подтверждения сформированности компетенций обычно используются показатели результативности, которые формулируются как степень достижения заданного (ожидаемого) результата.• Критериальные значения 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 ее нормативному значению. |

Рекомендации, поступившие от экспертов и в рамках апробации:

| Рекомендация | Комментарий |
|--|---|
| <p>В ПОО должно быть разработано описание уровней сформированности и компетенций педагогических работников и сформированы шкалы оценки</p> | <p>В качестве методической поддержки для описания уровней компетенций можно использовать:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Европейскую рамку квалификаций➤ проект Национальной рамки квалификаций, которая утверждена как описание уровней для разработки проектов профессиональных стандартов. |

Европейская рамка квалификаций: пример

| 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 деятельности | <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 – Умение оценивать эффективность произведенных действий |

ПРИМЕР дескрипторов Национальной рамки квалификаций Российской Федерации

| Уровень | Широта полномочий и ответственность (общая компетенция) | Сложность деятельности (характер умений) | Научеваемость деятельности (характер знаний) |
|---------|--|--|--|
| 1. | <ul style="list-style-type: none"> – Деятельность под руководством – Индивидуальная ответственность | <ul style="list-style-type: none"> – Выполнение стандартных практических заданий в известной ситуации | <ul style="list-style-type: none"> – Применение простейших фактологических знаний с опорой на обыденный опыт. Получение информации в процессе краткосрочного обучения (инструктажа) на рабочем месте или краткосрочных курсов |
| 2. | <ul style="list-style-type: none"> – Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности при решении известных заданий – Индивидуальная ответственность | <ul style="list-style-type: none"> – Решение типовых практических задач – Выбор способа действий из известных по инструкции – Корректировка действий с учетом условий их выполнения | <ul style="list-style-type: none"> – Применение фактологических знаний с опорой на практический опыт. Получение информации в процессе профессиональной подготовки |
| 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 |

Выводы

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

- определяет виды деятельности (процессы), необходимые для применения разработанной в рамках проекта модели оценки компетенций педагогических работников;
- детализирует ответственность за их выполнение на уровне профессиональной образовательной организации;
- дает возможность выявления максимально возможного состава компетенций, с целью последующего их признания на основе интеграции формального и неформального образования педагогического работника в ходе реализации индивидуальной образовательной траектории.

Выводы

В Технологии:

- подробно описан процесс разработки алгоритма формирования эталонного профиля компетенций педагога;
- представлено изложение алгоритма оценки фактического профиля компетенций педагогических работников, а так же определение показателей и критериев оценки сформированности компетенций.

Выводы

Технология дает возможность:

- определить порядок **планирования профессионального развития педагогических работников** профессиональных образовательных организаций системы СПО.
- нацелена на **практическое использование** сторонами, заинтересованными в применении модели оценки компетенций педагогических работников, в частности:
 - *педагогическими работниками, реализующими программы СПО;*
 - *ПОО СПО;*
 - *региональными органами исполнительной власти, осуществляющие государственное управление в сфере образования в субъектах Российской Федерации и формирующими региональную политику непрерывного образования педагогических работников.*



ГАПМ

ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ
ПРОМЫШЛЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА
ИМЕНИ Н.П. ПАСТУХОВА



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

WWW.gapm.ru