

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

Методические рекомендации по применению
модели оценки и технологии формирования профиля компетенций
педагогических работников, необходимых для проектирования и реализации
профессиональных образовательных программ на основе интеграции
формального и неформального образования

Ярославль 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|---|----|
| Аннотация..... | 3 |
| 1. Цель и область применения настоящих рекомендаций..... | 5 |
| 2. Назначение и область применения модели и технологии формирования профиля компетенций педагогических работников..... | 6 |
| 3. Описание этапов внедрения и последующего применения модели оценки и технологии формирования профиля компетенций педагогических работников с указанием рекомендуемых форм и методов работы на каждом этапе..... | 9 |
| 4. Описание процесса управления реализацией модели оценки компетенций педагогических работников..... | 18 |
| 5. Описание структуры отчета по анализу результативности применения модели и технологии формирования профиля компетенций педагогических работников..... | 18 |

Аннотация

Методические рекомендации по применению модели оценки и технологии формирования профиля компетенций педагогических работников СПО (далее – Методические рекомендации) разработаны в рамках проекта «Организационно-методическое обеспечение развития процессов непрерывного образования в профессиональных образовательных организациях на основе компетентностного подхода» и ориентированы на поддержку процессов непрерывного образования на уровне органов государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере образования (далее – субъекты РФ), в профессиональных образовательных организациях, в организациях, участвующих в формировании условий для реализации неформального образования. Они адресованы прежде всего организаторам на уровне субъекта РФ и руководителям рабочих групп ПОО, на которых возлагается ответственность за организационно-методическое обеспечение непрерывного образования педагогических работников.

Работы реализуются в рамках второй задачи проекта: «Разработка методических рекомендаций по применению модели оценки и технологии формирования профиля компетенций педагогических работников, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования».

Методические рекомендации позволяют обеспечить высокое качество формирования кадровых условий в профессиональных образовательных организациях, соответствующих требованиям новой экономики.

Разработанные методические рекомендации опираются на основные положения непрерывного образования, компетентностного подхода и процессный подход к подготовке и развитию педагогических работников ПОО.

Документ состоит из 5 частей, центральной частью является описание этапов внедрения и последующего применения модели оценки и технологии формирования компетенций педагогических работников. Рассмотрены семь

этапов развития непрерывного образования педагогических работников СПО на основе разработанных модели и технологии, даны рекомендации по использованию форм и методов работы на каждом этапе.

Актуальность методических рекомендаций обусловлена необходимостью разработки организационно-методического обеспечения развития процессов непрерывного образования в профессиональных образовательных организациях на основе компетентностного подхода как на федеральном уровне и уровне субъектов РФ, так и на уровне профессиональных образовательных организаций. Прежде всего, необходимо разъяснение последовательности действий для внедрения модели оценки и технологии формирования компетенций педагогических работников, интеграции возможностей формального и неформального образования для формирования/совершенствования профессиональных компетенций педагогических работников, а также для определения процедуры оценки компетенций, сформированных в результате формального и неформального образования.

Модель оценки компетенций педагогических работников и технология формирования профиля компетенций разработаны для организационно-методической поддержки деятельности по повышению качества среднего профессионального образования путем распространения современных форм и методов обучения с опорой на интеграцию формального и неформального образования и активное использование цифровой образовательной среды, а также для получения совокупности формализованных способов оценки соответствия уровня подготовки педагогических работников требованиям стоящих перед ними задач. Их применение будет способствовать созданию условий, необходимых для качественного формирования новых компетенций педагогических работников и повышения уровня уже сформированных компетенций за счет использования возможностей непрерывного образования, привлечения открытых образовательных онлайн-курсов, наставничества, через повышение квалификации, профессиональную переподготовку, сетевое взаимодействие, социальное партнерство на основе современных технологий и

методов обучения, стимулирование обмена опытом и саморазвития педагогических работников, что позволит выйти системе среднего профессионального образования на требуемый новой экономикой уровень.

Развитие профессиональных компетенций педагогических работников ПОО в разработанных модели и технологии является не только целью, но и главной движущей силой процесса непрерывного образования педагогических работников, интегрирующего возможности как формального, так и неформального образования.

1. Цель и область применения настоящих рекомендаций

Целью разработки методических рекомендаций по применению модели оценки и технологии формирования профиля компетенций педагогических работников СПО является процесс внедрения модели и технологии оценки компетенций педагогических работников ПОО, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования, а также организационно-методическая поддержка использования современных форм и методов обучения и цифровой образовательной среды.

Задачи методических рекомендаций:

- 1) определение этапов внедрения и последующего применения модели оценки и технологии формирования профиля компетенций педагогических работников, описание рекомендуемых форм и методов работы на каждом этапе;
- 2) описание процесса управления реализацией модели;
- 3) описание структуры отчета по анализу результативности применения модели и технологии формирования профиля компетенций педагогических работников.

Методические рекомендации разработаны для практического использования сторонами, заинтересованными в применении модели оценки и технологии формирования 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.

В то же время область применения методических рекомендаций не ограничивается сферой среднего профессионального образования: они могут использоваться для поддержки непрерывного образования педагогических работников и в других сферах, а также организациями, участвующими в формировании среды и реализации неформального и информального образования.

2. Назначение и область применения модели и технологии формирования профиля компетенций педагогических работников

Разработка модели оценки (рисунок 1) и технологии формирования профиля компетенций педагогических работников направлена на повышение качества СПО за счет распространения современных образовательных технологий, форм и методов обучения, проектирования, создания и активного использования цифровой образовательной среды и интеграции формального и неформального образования для профессионального роста педагогических работников.

Целью разработки модели оценки компетенций педагогических работников, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ, является организационно-методическая поддержка деятельности по повышению качества среднего

профессионального образования путем распространения современных форм и методов обучения с опорой на интеграцию формального и неформального образования и активное использование цифровой образовательной среды.



Рисунок 1 – Структура процесса оценки компетенций

Цель разработки технологии - получение совокупности формализованных способов оценки соответствия уровня подготовки педагогических работников требованиям стоящих перед ними задач. Технология направлена на формирование профиля компетенций педагогических работников СПО для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования: определение последовательности действий, направленных на определение актуального перечня компетенций педагогических работников СПО, необходимых для

проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования; проведение оценки сформированности компетенций; использование результатов оценки сформированности компетенций при планировании и реализации профессионального развития педагогических работников профессиональных образовательных организаций системы СПО.

Пользователями и участниками процесса применения модели оценки и технологии формирования профиля компетенций педагогических работников СПО для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования являются:

- федеральные органы исполнительной власти, отвечающие за реализацию государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров, за анализ и оценку потребности рынка труда;

- органы государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере образования, которым оценка компетенций педагогических работников на основе модели, технологии и методических рекомендаций поможет принимать управленческие решения по развитию непрерывного образования в системе СПО на уровне региона;

- профессиональные образовательные организации, в которых модель, технологии позволят разработать программы стратегического и оперативного управления непрерывным образованием педагогических работников, а также повысить качество СПО и уровня соответствия его результатов запросам рынка;

- педагогические работники системы среднего профессионального образования, которые на основе результатов применения модели и технологии смогут планировать свое развитие и получить признание компетенций, сформированных в рамках не только формального, но и неформального образования.

Кроме того, заинтересованными сторонами внедрения модели оценки и технологии формирования профиля компетенций педагогических работников СПО являются:

– работодатели, рассчитывающие на соответствующий новой экономике уровень компетенций выпускников, чему способствуют модель и технология формирования профиля компетенций за счет требуемого развития и сформированности компетенций педагогических работников;

– общественные организации, профессиональные ассоциации и другие социальные партнеры, заинтересованные в повышении качества СПО и уровня соответствия его результатов запросам рынка.

3. Описание этапов внедрения и последующего применения модели оценки и технологии формирования профиля компетенций педагогических работников с указанием рекомендуемых форм и методов работы на каждом этапе

Поскольку модель оценки компетенций педагогических работников, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ, построена на основе процессного подхода, применение модели предполагает реализацию следующих этапов:

- 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,

7) формирование профиля компетенций педагогических работников, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования.

Технология формирования профиля компетенций педагогических работников СПО для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования детализирует реализацию отдельных элементов модели, в частности, применение модели для совершенствования реального профиля компетенций педагогических работников ПОО.

Для определения требований к компетенциям педагогических работников (этап 1), прежде всего, проводится анализ задач развития ПОО на основе интеграции формального и неформального образования. Задачей, для решения которой определяется перечень необходимых компетенций (этап 2), может быть проектирование и реализация профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования, однако, возможно и выделение более частных вопросов в рамках решения этой общей задачи (например, задачи оценки).

Источниками этих требований могут быть также локальные нормативные акты. При анализе требований необходимо учитывать, что не только стратегии развития и включенный в них набор задач, но и нормативные локальные акты, планы и т.д. в разных ПОО отличаются, и, как следствие, возможна значительная вариативность выделенных требований. Однако, унификация и стандартизация в данном случае и не нужна, так как отличаются задачи, стоящие перед организациями, и набор имеющихся компетенций. В связи с этим эталонный профиль, который разрабатывается под конкретную задачу (а не под универсальную должность), должен быть индивидуальным и отличаться от задачи к задаче. Следовательно, и компетенции, составляющие реальный профиль (или несколько профилей), тем более должны быть индивидуальными.

И чем более точно будет определена эта индивидуальность, тем более качественные результаты могут быть получены.

Для обеспечения объективности при составлении профиля компетенций (этап 2) рекомендуется организовывать работу в форме фокус-групп, в которые включаются эксперты, занимающие разные позиции по отношению к оцениваемому функционалу (решаемой задаче). Например, в работе фокус-группы могут принимать участие заместитель директора ПОО по учебной/воспитательной работе, социальный педагог, педагог-организатор, педагог-психолог и т.п.

Требования к экспертам определяются внутренним локальным актом и могут меняться от задачи к задаче. Для достижения более точного результата необходимо тщательное изучение всех специфических аспектов соответствующей задачи или функционала педагогического работника в конкретной ПОО.

При определении требований к экспертам (этап 3) необходимо учитывать следующее:

- 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 к экспертам могут выдвигаться в отношении их образования (базового, дополнительного профессионального), опыта экспертной деятельности, стажа работы.

Описание всех этапов применения модели оценки и технологии формирования профиля компетенций педагогических работников с указанием рекомендуемых форм и методов работы на каждом этапе приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Этапы применения модели оценки и технологии формирования профиля компетенций педагогических работников

| № этапа | Название этапа | Цель этапа | Рекомендуемые методы работы | Рекомендуемые формы работы |
|---------|---|--|---|--|
| 1. | Анализ требований к компетенциям педагогических работников | Определить современные требования к компетенциям педагогических работников с учетом специфики ПОО | <ul style="list-style-type: none"> - Анализ нормативных документов (национальных проектов, федеральных программ и приоритетных проектов, профессиональных стандартов, положений региональной политики в сфере образования); - Анализ требований рынка труда, работодателей, профессионально-общественных объединений и ассоциаций, которые участвуют в профессионально-общественной аккредитации; - Анализ требований, изложенных в локальных нормативных актах ПОО (плане/ стратегии развития ПОО, должностных инструкциях, ОПОП и др.) | Работа осуществляется созданной рабочей или экспертно-аналитической группой, существующей на постоянной основе или созданной для выполнения данной задачи. Итогом работы является отчет /аналитическая справка |
| 2. | Построение эталонного (идеального) профиля компетенций педагогических | Определить перечень компетенций, необходимых для решения определенной задачи, и установить эталонные | <ul style="list-style-type: none"> - Определение групп компетенций педагогических работников (в том числе профессиональные компетенции, ценности); - Определение показателей и критериев оценки сформированности компетенций, определение шкалы для этой оценки и необходимого уровня | Для повышения объективности результатов работы составление профиля компетенций рекомендуется проводить в форме фокус-групп, в которые включаются эксперты, занимающие разные |

| № этапа | Название этапа | Цель этапа | Рекомендуемые методы работы | Рекомендуемые формы работы |
|---------|----------------------|--|---|--|
| | работников | (идеальные) уровни показателей этих компетенций, соответствующие требованиям к ним. | сформированности каждой компетенции. | позиции по отношению к оцениваемому функционалу (решаемой задаче). |
| 3. | Подготовка экспертов | Сформировать группу экспертов, которые будут разрабатывать показатели, критерии, оценочные средства и / или проводить оценку компетенций педагогических работников и составление реального профиля компетенций | <ul style="list-style-type: none"> - 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. | <p>Обучение членов рабочей группы, направленное на освоение методов разработки оценочных средств с учетом типа оцениваемых компетенций.</p> <p>Обучение потенциальных экспертов по программе повышения квалификации, направленной на освоение методов разработки оценочных средств с учетом типов осваиваемых компетенций и проведение процедуры оценки.</p> <p>Для этих целей первоначально на этапе внедрения модели ведется подготовка педагогических</p> |

| № этапа | Название этапа | Цель этапа | Рекомендуемые методы работы | Рекомендуемые формы работы |
|---------|--|---|--|--|
| | | | | 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. |
| 4. | Выбор способов и инструментов оценки компетенций педагогических работников | Определить способы и инструменты для оценки отдельных групп компетенций педагогических работников | <ul style="list-style-type: none"> - 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. | Обучение ведется первоначально на этапе внедрения в процессе подготовки педагогических работников ПОО в рамках «Школы тренеров», предусмотренной данным проектом, а затем продолжается подготовленными в этой школе «тренерами для тренеров» в ходе их самостоятельной деятельности в своих ПОО. |
| 5. | Оценка компетенций педагогических работников | Определить реальный уровень сформированности | <ul style="list-style-type: none"> - Информирование педагогических работников о процедуре оценки их компетенций; - Оценка компетенций (отдельных групп | Работа может проводиться в рамках внутренней аттестации педагогических работников |

| № этапа | Название этапа | Цель этапа | Рекомендуемые методы работы | Рекомендуемые формы работы |
|---------|--|--|---|--|
| | работников и составление реального профиля компетенций | профессиональных компетенций у педагогических работников ПОО | компетенций) конкретных педагогических работников; - Составление реального профиля компетенций педагогических работников данного ПОО; - Создание условий для вовлечения педагогических работников в процесс оценки компетенций. | единовременно или поэтапно для разных групп педагогических работников |
| б. | Интерпретация полученных результатов и подготовка рекомендаций по развитию компетенций | Определить индивидуальные траектории развития компетенций педагогических работников, соответствующих необходимым требованиям | - Сопоставление реального и эталонного профилей компетенций (количественный и качественный анализ); - Определение пробелов в подготовке педагогических работников; - Ранжирование выявленных проблем по степени значимости (по степени влияния на реализацию образовательного процесса и достижение планируемых результатов); - Выбор метода и определение процедуры и методики принятия решения; - Составление плана непрерывного образования педагогических работников ПОО; | Работа экспертно-аналитической группы с привлечением руководителей (для составления плана непрерывного образования в ПОО) и педагогических работников (для планирования индивидуальных образовательных технологий) |

| № этапа | Название этапа | Цель этапа | Рекомендуемые методы работы | Рекомендуемые формы работы |
|---------|---|---|--|---|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> - Планирование индивидуальных образовательных траекторий педагогических работников; - Создание условий для вовлечения педагогических работников в процесс планирования развития своих компетенций (общих, профессиональных и надпрофессиональных). | |
| 7. | <p>Формирование профиля компетенций педагогических работников, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и</p> | <p>Формировать/ совершенствовать профессиональных компетенций педагогических работников, устранение пробелов в их профессиональной подготовке</p> | <ul style="list-style-type: none"> - 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 педагогических работников ПОО на основе интеграции формального и неформального образования; - Разработка планов внутрифирменного и внешнего обучения педагогических работников | <p>Работа осуществляется под руководством администрации ПОО с привлечением экспертно-аналитической группы, методистов, педагогических работников.</p> |

| № этапа | Название этапа | Цель этапа | Рекомендуемые методы работы | Рекомендуемые формы работы |
|---------|---------------------------|------------|---|----------------------------|
| | неформального образования | | <p>ПОО по дополнительным профессиональным программам для педагогических работников ПОО;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Планирование форм и методов признания результатов формального и неформального образования; - Создание условий для вовлечения педагогических работников в процесс развития и признания своих компетенций. | |

4. Описание процесса управления реализацией модели оценки компетенций педагогических работников

Управление реализацией модели оценки компетенций педагогических работников, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования, осуществляется на нескольких уровнях:

- на федеральном уровне,
- на региональном /отраслевом уровне,
- на уровне профессиональной образовательной организации.

Описание процесса управления на разных уровнях представлено в таблице 2.

При осуществлении управления реализацией модели оценки необходимо учитывать, что все участники процесса оценки и признания компетенций педагогических работников имеют свои интересы и ориентированы на достижение разных результатов (см. п.2), которые в совокупности направлены на обеспечение качества формирования кадровых условий в профессиональных образовательных организациях, соответствующих требованиям новой экономики.

5. Описание структуры отчета по анализу результативности применения модели и технологии формирования профиля компетенций педагогических работников

По итогам внедрения и применения модели оценки и технологии формирования профиля компетенций педагогических работников в профессиональной образовательной организации формируется отчет, направленный на анализ результативности применения модели и технологии.

Структура отчета определяется критериями и показателями функционирования модели оценки компетенций педагогических работников. В соответствии с разделом 7 описания модели предлагается использовать следующие показатели и критерии результативности, охватывающие три аспекта качества (таблица 3).

Таблица 2 – Управление реализацией модели оценки компетенций педагогических работников

| Уровень управления | Органы управления | Содержание управляющего воздействия | Документы (нормативная база) |
|----------------------------------|--|---|--|
| Федеральный уровень | ФОИВ | Регламентируют, формируют условия для развития непрерывного образования, формируют управляемый процесс непрерывного образования педагогических работников; создают основу для формирования нормативной базы независимой оценки результатов непрерывного образования (в том числе неформального) | Указы Президента Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации, нормативно-правовые акты, национальные проекты, федеральные программы, приоритетные проекты |
| Региональный /отраслевой уровень | Органы государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере образования | Мониторинг рынка труда Мониторинг образовательных ресурсов | Региональные требования к кадровому обеспечению ПОО по структуре компетенций и численности педагогических работников |
| Уровень ПОО | Руководство (администрация) ПОО | Разработка механизмов поддержки и стимулирования неформального образования; разработка технологий, методов и инструментов непрерывного образования педагогических работников ПОО; осуществление процедур внутренней аттестации и внутреннего признания результатов неформального образования | Локальные нормативные акты (порядок проведения оценки компетенций педагогических работников, эталонный и реальный профили компетенций педагогических работников ПОО, требования к экспертам и др.) |

Таблица 3 – Показатели и критерии результативности функционирования модели оценки компетенций педагогических работников

| № | Показатель результативности | Критериальная шкала |
|----|---|--|
| 1. | Наличие и достаточность внутренней документации ПОО, регламентирующей оценку компетенций педагогических работников | <i>Низкий уровень показателя (1):</i> Процедура оценки компетенций педагогических работников разработана, но не утверждена и не апробирована |
| | | <i>Средний уровень показателя (2):</i> Разработаны и утверждены документы, регламентирующие процедуру оценки, сформированы эталонные профили компетенций |
| | | <i>Высокий уровень показателя (3):</i> Разработаны и утверждены документы, регламентирующие процедуру оценки, сформированы эталонные профили компетенций, подготовлены и аттестованы эксперты по оценке компетенций |
| 2. | Доля педагогических работников, которые прошли процедуру оценки компетенций | <i>Низкий уровень показателя (1):</i> менее 40% |
| | | <i>Средний уровень показателя (2):</i> от 40% до 70% |
| | | <i>Высокий уровень показателя (3):</i> выше 70% |
| 3. | Доля профессиональных образовательных программ, разработанных на основе интеграции формального и неформального образования, на основе индивидуальных образовательных траекторий педагогических работников по результатам оценки, в общем объеме реализуемых в ПОО | <i>Низкий уровень показателя (1):</i> до 20% |
| | | <i>Средний уровень показателя (2):</i> от 20% до 50% |
| | | <i>Высокий уровень показателя (3):</i> свыше 50% |

Структура отчета

1. Описание цели применения модели и технологии формирования профиля компетенций в образовательной организации

2. Перечень профилей компетенций, необходимых для достижения цели, задач ПОО с показателями и критериями.

| № | Наименование профиля компетенций | Компетенция (группа компетенций) в профиле | Показатель | Критерий эталонный (идеальный) | Допуск отклонения |
|---|----------------------------------|--|------------|--------------------------------|-------------------|
| | | | | | |
| | | | | | |

Критерии и показатели для каждого профиля компетенций работников, подлежащего оценке, профессиональная образовательная организация устанавливает самостоятельно.

3. Описание способов и инструментов оценки профиля компетенций

| № | Компетенция (группа компетенций) | Способ оценки | Инструмент оценки |
|---|----------------------------------|---------------|-------------------|
| | | | |
| | | | |

4. Отчет о проведенной оценке компетенций

| № | Компетенция (группа компетенций) | Количество педагогических работников, чей уровень эталонному | |
|---|----------------------------------|--|-------------------------|
| | | <i>соответствует</i> | <i>Не соответствует</i> |
| | | | |
| | | | |

5. План мероприятий по развитию компетенций педагогических работников. Этот план формируется исходя из результатов оценки компетенций проектной команды и анализа поставленных задач на плановый период в разрезе:

– объемов разработки программ на основе интеграции ФО и НФО с ориентацией на установленный (самими для себя) показатель, например, 50% или 60%,

– количества вовлекаемых в разработку педагогических работников,

– направлений подготовки, по которым будет осуществляться разработка программ на основе интеграции ФО и НФО.

6. Критерии и показатели функционирования модели и технологии формирования профиля компетенций педагогических работников

| № | Показатель результативности | Критерий |
|---|--|----------|
| 1 | Наличие и достаточность внутренней документации, регламентирующей оценку компетенций педагогических работников | |
| 2 | Доля педагогических работников, которые прошли процедуру оценки компетенций | |
| 3 | Доля профессиональных образовательных программ, разработанных на основе интеграции формального и неформального образования, на основе индивидуальных образовательных траекторий педагогических работников по результатам оценки в общем объеме реализуемых в ПОО | |

Функционирование модели будет считаться результативным, если значение каждого показателя будет не ниже среднего уровня, определенного в соответствии с таблицей 3.

Все устанавливаемые организацией показатели должны быть конкретны, объективны, измеримы и достаточны для того, чтобы судить о качестве функционирования модели оценки компетенций педагогических работников. Их объективность будет определяться квалификацией экспертов, валидированными измерительными инструментами (оценочными средствами).

7. Выводы и рекомендации по применению модели и технологии формирования профиля компетенций.

Разработанные в рамках проекта модель оценки компетенций педагогических работников, необходимых для проектирования и реализации

профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования, и технология формирования профиля компетенций могут быть реализованы в профессиональных образовательных организациях полностью или частично в зависимости от целей развития конкретной ПОО.

Внедрение модели оценки и технологии формирования компетенций педагогических работников обеспечат распространение опыта в системе среднего профессионального образования и позволят педагогическим работникам совершенствовать свои компетенции без отрыва от работы и без ограничений по времени и месту жительства.

Подготовка педагогических работников к внедрению модели оценки и технологии формирования компетенций осуществляется в разных формах:

- в процессе обучения по модульной вариативной дополнительной программе повышения квалификации «Школа тренеров», направленной на формирование компетенций в области применения современных педагогических технологий и методов обучения при проектировании и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования;

- в рамках информационно-методической поддержки профессиональных образовательных организаций системы среднего профессионального образования по вопросам внедрения и применения модели оценки компетенций педагогических работников с использованием специального информационного ресурса.

Таким образом, формирование кадровых условий в профессиональных образовательных организациях на основе технологий непрерывного образования и компетентностного подхода, вовлечение в эти процессы педагогических работников через повышение квалификации, обмен опытом, наставничество, саморазвитие позволит выйти системе среднего профессионального образования на требуемый новой экономикой уровень компетенций выпускников.