



ГАПМ

ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ
ПРОМЫШЛЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА
ИМЕНИ Н.П. ПАСТУХОВА



**ОПИСАНИЕ ПРОЦЕССА
УПРАВЛЕНИЯ
РЕАЛИЗАЦИЕЙ
МОДЕЛИ ОЦЕНКИ
КОМПЕТЕНЦИЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ**



**ОПИСАНИЕ СТРУКТУРЫ
ОТЧЕТА ПО АНАЛИЗУ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
ПРИМЕНЕНИЯ МОДЕЛИ И
ТЕХНОЛОГИИ
ФОРМИРОВАНИЯ
ПРОФИЛЯ КОМПЕТЕНЦИЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ**



**ОПИСАНИЕ ПРОЦЕССА
УПРАВЛЕНИЯ
РЕАЛИЗАЦИЕЙ
МОДЕЛИ ОЦЕНКИ
КОМПЕТЕНЦИЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ**

УРОВНИ УПРАВЛЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИЕЙ МОДЕЛИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

федеральный

региональный /отраслевой

уровень профессиональной образовательной
организации.



**КАК РАСПРЕДЕЛЯЕТСЯ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА
УПРАВЛЕНИЕ
РЕАЛИЗАЦИЕЙ МОДЕЛИ
ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ?**

Федеральный уровень

Органы управления	Содержание управляющего воздействия	Документы (нормативная база)
Федеральные органы исполнительной власти	<ul style="list-style-type: none">• Формируют управляемый процесс непрерывного образования педагогических работников• Создают нормативную основу для реализации процесса независимой оценки результатов непрерывного образования (В ТОМ ЧИСЛЕ НЕФОРМАЛЬНОГО)	Указы Президента Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации, нормативно-правовые акты, федеральные программы, приоритетные проекты

Региональный /отраслевой уровень

Органы управления	Содержание управляющего воздействия	Документы (нормативная база)
Региональные органы управления образованием, региональные органы исполнительной власти	<ul style="list-style-type: none">• Мониторинг рынка труда• Мониторинг образовательных ресурсов• Осуществление процедур внешнего признания результатов непрерывного образования педагогических работников	Региональные требования к кадровому обеспечению ПОО по структуре компетенций и численности педагогических работников по квалификациям

Уровень профессиональной образовательной организации

Органы управления	Содержание управляющего воздействия	Документы (нормативная база)
Руководство (администрация) ПОО	<ul style="list-style-type: none">• 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 и др.)

НЕОБХОДИМО УЧИТЫВАТЬ:

То, что все участники процесса оценки и признания компетенций педагогических работников имеют **свои интересы** и ориентированы на достижение **разных результатов;**

Совокупность результатов усилий участников процесса оценки направлена на **обеспечение качества формирования кадровых условий** в ПОО, соответствующих требованиям новой экономики.



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

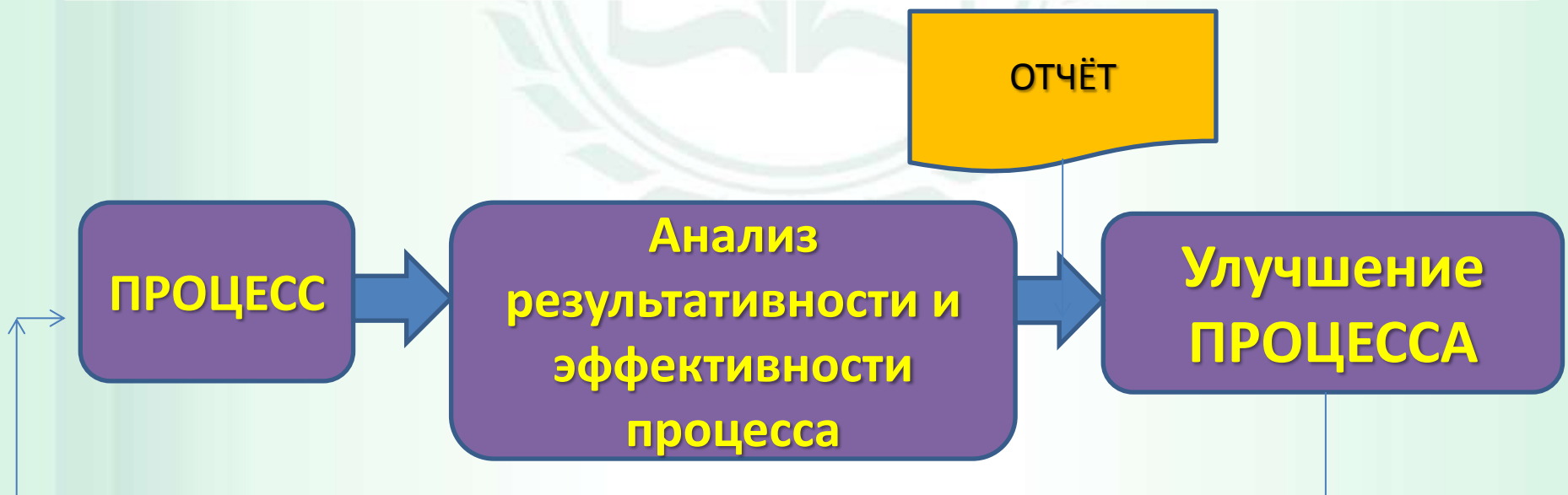
**Анализ
результативности
ПРИМЕНЕНИЯ
МОДЕЛИ И
ТЕХНОЛОГИИ**

По итогам внедрения и
применения **МОДЕЛИ
ОЦЕНКИ И ТЕХНОЛОГИИ**
формирования профиля
компетенций
педагогических работников
в профессиональной
образовательной
организации формируется
ОТЧЕТ

ЗАЧЕМ НУЖЕН ОТЧЁТ?

Применение модели и технологии формирования профиля компетенций в профессиональной образовательной организации является **ПРОЦЕССОМ**, управляемой деятельностью

Процесс всегда должен **анализироваться** и **улучшаться**




СТРУКТУРА ОТЧЕТА




определяется критериями и
показателями
функционирования модели
оценки компетенций
педагогических работников


ПОКАЗАТЕЛИ функционирования модели оценки компетенций педагогических работников на уровне ПОО



Наличие и достаточность внутренней документации, регламентирующей оценку компетенций педагогических работников



Доля педагогических работников ПОО, которые прошли оценку компетенций



Доля профессиональных образовательных программ, разработанных на основе интеграции формального и неформального образования, в общем объеме реализуемых в ПОО

КРИТЕРИИ ДЛЯ ПОКАЗАТЕЛЯ «Наличие и достаточность внутренней документации, регламентирующей оценку компетенций педагогических работников»

НИЗКИЙ УРОВЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЯ (1):

Процедура оценки компетенций педагогических работников разработана, но не утверждена и не апробирована

СРЕДНИЙ УРОВЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЯ (2):

Разработаны и утверждены документы, регламентирующие процедуру оценки, сформированы эталонные профили компетенций

ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЯ (3):

Разработаны и утверждены документы, регламентирующие процедуру оценки, сформированы эталонные профили компетенций, подготовлены и аттестованы эксперты по оценке компетенций

КРИТЕРИИ ДЛЯ ПОКАЗАТЕЛЯ «Доля педагогических работников, которые прошли процедуру оценки компетенций»

НИЗКИЙ УРОВЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЯ (1):
менее 40%

СРЕДНИЙ УРОВЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЯ (2):
от 40% до 70%

ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЯ (3):
выше 70%

КРИТЕРИИ ДЛЯ ПОКАЗАТЕЛЯ

«Доля профессиональных образовательных программ, разработанных на основе интеграции формального и неформального образования, в общем объеме реализуемых в ПОО»

НИЗКИЙ УРОВЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЯ (1):

ДО 20%

СРЕДНИЙ УРОВЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЯ (2):

ОТ 20% ДО 50%

ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЯ (3):

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.
3. Описание способов и инструментов оценки профиля компетенций
4. Отчет о проведенной оценке компетенций
5. План мероприятий по развитию компетенций педагогических работников.
6. Критерии и показатели функционирования модели и технологии формирования профиля компетенций педагогических работников
7. Выводы по применению модели и технологии формирования профиля компетенций и рекомендации по улучшению её функционирования



КАК МОЖНО
ПРЕДСТАВИТЬ
ИНФОРМАЦИЮ В ОТЧЁТЕ?

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

Основной целью применения модели оценки компетенций на уровне ПОО является **ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВЫХ УСЛОВИЙ** в профессиональных образовательных организациях на основе технологий непрерывного образования и компетентностного подхода

На уровне ПОО целью применения модели оценки **МОЖЕТ** быть:



Обеспечение **непрерывного процесса профессионального развития** педагогических работников с учётом актуальных и перспективных потребностей ПОО



Обеспечение необходимого **качества подготовки** педагогических работников

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

№	Наименование профиля компетенций для АКТУАЛЬНОЙ ЗАДАЧИ КОНКРЕТНОЙ ДОЛЖНОСТИ ИЛИ	Компетенция (группа компетенций) в профиле	Показатели	Критерий эталонный (идеальный)	Допуск отклонения
1.					
2.					
3. и т.д.					

*Критерии и показатели для каждого профиля компетенций, подлежащему оценке, профессиональная образовательная организация устанавливает **САМОСТОЯТЕЛЬНО***

3. Описание способов и инструментов оценки профиля

КОМПЕТЕНЦИЙ

<i>№</i>	<i>Компетенция (группа компетенций)</i>	<i>Способ оценки</i>	<i>Методы, инструменты оценки, документация</i>
----------	---	----------------------	---

ПРИМЕР

1.	ИКТ-компетенции	<p>1. Экспертиза практики применения ИКТ-технологий в учебном процессе</p> <p>2. Экспертиза практики применения ИКТ-технологий в процессе взаимодействия с участниками образовательной деятельности</p>	<p>МЕТОДЫ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Оценка и самооценка <p>ИНСТРУМЕНТЫ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Чек-листы с показателями и критериями <p>ДОКУМЕНТАЦИЯ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Портфолио (электронное портфолио)
----	-----------------	---	---

4. Отчет о проведенной оценке компетенций

№	Компетенция (группа компетенций)	Количество педагогических работников, чей уровень эталонному	
1		соответствует	Не соответствует
2			
3			

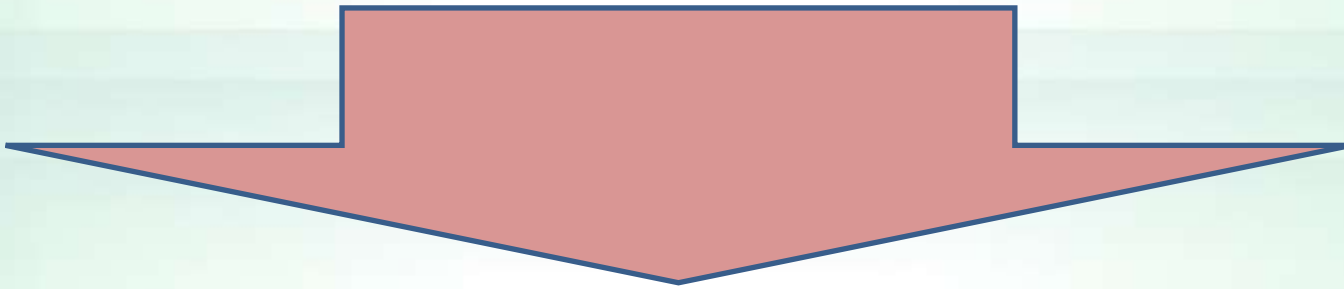
5. План мероприятий по развитию компетенций педагогических работников

Раздел может включать:

- Перечень программ в рамках формального обучения (СПО, ВО и ДПО)
- Перечень программ, разработанных на основе интеграции формального и неформального образования и рекомендованных к освоению
- Перечень проектов и мероприятий неформального образования

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, в общем объеме реализуемых в ПОО	



Функционирование модели будет считаться результативным, если значение каждого показателя будет не ниже среднего уровня

Все устанавливаемые организацией показатели должны быть **КОНКРЕТНЫ**, **ИЗМЕРИМЫ** и **ДОСТАТОЧНЫ** для того, чтобы судить о качестве функционирования модели оценки компетенций педагогических работников

7. Выводы по применению модели и технологии формирования профиля компетенций и рекомендации по улучшению её функционирования в ПОО

Раздел может включать:

- **Выводы о пригодности применяемой модели оценки для:**
 1. прогноза потребностей в актуальных и перспективных компетенциях педагогических работников;
 2. диагностики «дефицитов» профессионального развития ;
 3. планирования индивидуальных траекторий подготовки и развития педагогических работников ПОО.
- **Рекомендации по:**
 1. Совершенствованию подходов и методов разработки эталонного (идеального) профиля;
 2. Рекомендации по улучшению процесса оценки компетенций, включая методы, алгоритмы и систему принятия решений о соответствии реального профиля компетенций идеальному (эталонному);
 3. Рекомендации по улучшению процесса планирования подготовки и развития педагогических работников ПОО



ГАПМ

ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ
ПРОМЫШЛЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА
ИМЕНИ Н.П. ПАСТУХОВА



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ

WWW.gapm.ru