

Государственное автономное профессиональное образовательное
учреждение
«Кузбасский педагогический колледж»

Проект
Развитие перспективных компетенций преподавателей
в Кузбасском педагогическом колледже

Номинация: «Проектная деятельность методической службы ПОО»

Авторы:
Архипова Татьяна Юрьевна,
зам. директора по учебно-методической работе;
Ардашева Наталья Валерьевна, к.п.н.,
руководитель методического отдела;
Давыдова Александра Владимировна,
руководитель объединения преподавателей
образовательных программ, преподаватель;
Пильц Тамара Викторовна, методист;
Кузина Валентина Михайловна, к.п.н., преподаватель;
Яковлева Наталья Сергеевна, преподаватель.

Кемерово 2021

Аннотация конкурсной работы

Современное общество под воздействием различных факторов выдвигает новые требования к преподавателям профессионального образования, одно из которых - готовность преподавателя к новым изменениям в сфере образования. Не все преподаватели готовы к реально действующим и предстоящим в образовании изменениям в связи с несформированностью у них перспективных компетенций.

Перспективные компетенции это универсальные, ключевые, надпрофессиональные компетенции, которые позволяют постоянно совершенствоваться и быть востребованным специалистом в современном обществе и цифровой экономике. Определяются следующие перспективные компетенции: информационно-коммуникационные компетенции (цифровая грамотность преподавателя), межкультурная коммуникативная компетенция, владение техниками развития креативности и готовность к инновациям, управление проектами, педагогическое проектирование; самоменеджмент профессионального развития.

Нами был проведен онлайн-опрос преподавателей ГАПОУ КузПК, результаты (высокий уровень сформированности перспективных компетенций преподавателей составляет 55 %, средний уровень - 31 % респондентов, низкий уровень - 14 %). Опрос показал, что необходимо развивать перспективные компетенции преподавателей, а поэтому необходимо создать организационно-педагогические условия для развития перспективных компетенций преподавателей ГАПОУ КузПК.

Цель: создание организационно - педагогических условий для развития перспективных компетенций преподавателей в ГАПОУ КузПК.

Задачи: определить актуальный уровень сформированности перспективных компетенций преподавателей ГАПОУ КузПК; разработать модель развития перспективных компетенций преподавателей в ГАПОУ КузПК; организовать, в соответствии с разработанной моделью,

внутрифирменное повышение профессиональной квалификации преподавателей, направленное на развитие перспективных компетенций.

Практическая значимость проекта заключается в том, что разработана модель развития перспективных компетенций преподавателей и определены организационно-педагогические условия ее внедрения в ГАПОУ КузПК.

Локальный уровень новизны. Новизна проекта заключается в том, что в ГАПОУ КузПК будут созданы, на основе разработанной модели, следующие организационно-педагогические условия для развития перспективных компетенций преподавателей: организация внутрифирменного обучения, разработка модели развития перспективных компетенций преподавателей, реализация внутрифирменного обучения на основе компетентностного, деятельностного, дифференцированного подходов, реализация внутрифирменного обучения на диагностической основе.

Результатом проекта являются созданные ГАПОУ КузПК организационно-педагогические условия: разработанная модель развития перспективных компетенций преподавателей, организованное и проведенное внутрифирменное повышение профессиональной квалификации преподавателей, направленное на развитие перспективных компетенций, будет достигнута позитивная динамика уровня сформированности перспективных компетенций преподавателей ГАПОУ КузПК.

Паспорт проекта

Наименование проекта (полное):	Развитие перспективных компетенций преподавателей ГАПОУ КузПК
Наименование проекта (сокращенное):	«Преподаватель будущего»
Срок начала и окончания проекта	сентябрь, 2021 г. – июнь, 2023 г.
Вид проекта	практико-ориентированный
Участники проекта	педагогический коллектив
Проблема проекта	<p>Технический прогресс, электронное обучение с использованием дистанционных образовательных технологий в педагогической практике, введение демонстрационного экзамена, актуализация профессиональных стандартов стало причиной выдвижения обществом новых требований к преподавателям профессионального образования, одно из которых - готовность преподавателя к новым изменениям в сфере образования.</p> <p>Не все преподаватели готовы к реально действующим и предстоящим в образовании изменениям в связи с несформированностью у них перспективных компетенций.</p> <p>Перспективные компетенции - это универсальные, надпрофессиональные компетенции, которые позволяют постоянно совершенствоваться и быть востребованным специалистом в современном обществе и цифровой экономики.</p> <p>Нами был проведен онлайн-опрос преподавателей ГАПОУ КузПК, который показал следующие результаты (высокий уровень сформированности перспективных компетенций преподавателей составляет 55 %, средний уровень сформированности выявлен у 31 % респондентов, низкий уровень сформированности перспективных компетенций - у 14 %), поэтому необходимо создать организационно-педагогические условия для развития перспективных компетенций преподавателей ГАПОУ КузПК.</p>
Цель проекта	Создание организационно - педагогических условий для развития перспективных компетенций преподавателей в ГАПОУ КузПК

Задачи проекта	<ul style="list-style-type: none"> - определить актуальный уровень сформированности перспективных компетенций преподавателей ГАПОУ КузПК; - разработать модель развития перспективных компетенций преподавателей в ГАПОУ КузПК; - организовать в соответствии с разработанной моделью внутрифирменное повышение профессиональной квалификации преподавателей, направленное на развитие перспективных компетенций.
Новизна проекта	<p>Локальный уровень новизны. ГАПОУ КузПК будут созданы на основе организационно-педагогические условия для развития перспективных компетенций преподавателей.</p>
Практическая значимость	<p>Практическая значимость проекта заключается в разработке модели развития перспективных компетенций преподавателей, определении организационно-педагогических условий ее внедрения в ГАПОУ КузПК.</p>
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - разработана модель развития перспективных компетенций преподавателей ГАПОУ КузПК; - организовано и проведено внутрифирменное повышение профессиональной квалификации преподавателей, направленное на развитие перспективных компетенций преподавателей ГАПОУ КузПК; - достигнута позитивная динамика уровня сформированности перспективных компетенций преподавателей ГАПОУ КузПК.

Содержание

№ п/п		Стр.
1.	Актуальность проекта	7
2.	Содержание проекта	25
2.1	План проекта	25
2.2	Организационно-педагогическая модель развития перспективных компетенций преподавателей	28
3.	Ожидаемые результаты проекта	34
4.	Основные риски и пути их минимизации	34
5.	Литература	35
6.	Приложение	38

1. Актуальность проекта

Федеральный проект «Учитель будущего» национального проекта «Образование» подразумевает внедрение системы профессионального роста педагогических работников. Такая профессиональная подготовка, должна быть направлена на удовлетворение требований современного общества к преподавателю профессионального образования. Технический прогресс, электронное обучение с использованием дистанционных образовательных технологий в педагогической практике, введение демонстрационного экзамена, актуализация профессиональных стандартов стали причиной выдвижения обществом новых требований к преподавателям профессионального образования, одно из которых - готовность преподавателя к новым изменениям в сфере образования.

Не все преподаватели готовы к реально действующим и предстоящим в образовании изменениям в связи с недостаточной сформированностью у них перспективных компетенций.

Перспективные компетенции это универсальные, надпрофессиональные компетенции, которые позволяют постоянно совершенствоваться и быть востребованным специалистом в современном обществе и цифровой экономике.

Нами был проведен онлайн-опрос, который показал следующие результаты: высокий уровень сформированности перспективных компетенций выявлен у 55 % преподавателей, средний уровень составил 31 %, низкий выявлен у 14 % респондентов.

Перспективные компетенции в различных исследованиях называются по разному: профессиональные и надпрофессиональные, форсайт-компетенции, «профессиональные навыки будущего» (Future WorkSkills), компетенции, соответствующие новому технологическому укладу, компетенции WorldSkills и др.

Определением новых компетенций, востребованных в трансформирующемся образовании в разные годы занимались такие исследователи, как Л. М. Андрюхина, С. С. Венков, С. А. Днепров, О. М. Устьянцева, А.Н. Панфилов, Р.Ф. Ахтариева [1].

Андрюхина Л.М., доктор философских наук, профессор, академик РАСН, РАЕ, МАДИ, отмечает, что в различных странах мира идет активная работа по формированию списков навыков, необходимых любому человеку в 21-м веке. Но важной остается готовность преподавателя к цифровизации образования. Эту готовность и определяют «надпрофессиональные навыки и умения» [1].

Шипилов В., предприниматель, бизнес-тренер, основатель «SBA University» отмечает, что существует два вида навыков: soft-skills и hard-skills. Первые - социально-психологические навыки, которые необходимы преподавателю в большинстве жизненных ситуаций: коммуникативные, лидерские, командные, публичные, «мышленческие» и другие. Вторые - профессиональные знания и навыки: необходимы в выполнении бизнес-процессов. По утверждению Шипилова В., важна для педагогической деятельности и сформированность совокупности личностных черт, которые определяют отношение к делу. Данный автор считает, что «первично - ваше отношение к вещам и установки, а навыки – вторичны» [9].

Исследованием проблем «гибких» навыков (Soft Skills) в разное время занимались М. И. Беркович, В. Давыдова, Э.Ф. Зеер, П.Н. Степанова, В. Шипилов, И.И. Черкасова, Т.А. Яркова и др. Несмотря на это в науке на сегодняшний день нет однозначного определения термина В переводе с английского Кембриджским словарем понятие Soft skills трактуется как «способность людей общаться друг с другом и хорошо работать вместе» [2,5,9].

В.А. Давыдова определяет Soft skills (мягкие навыки) рассматриваются как приобретенные навыки, которые получил человек через дополнительное образование и свой личный жизненный опыт и которые он использует в

дальнейшей профессиональной деятельности [5]. Такие навыки ценятся на любом рабочем месте, а также при приеме на работу.

В. Шипилов добавляет в определение понятия «мягкие навыки» социальное значение и представляет их как социально-психологические навыки: коммуникативные, лидерские, командные, публичные и другие.

Роль универсальных компетенций, или в западной терминологии soft skills, на современном рынке труда растет.

Государство определяет важность развития компетенций будущего. Исследователи выделили тенденции, которые в ближайшее десятилетие повлияют на всех. Вот что, по их мнению, ожидает человечество:

- удалённая работа станет таким же всеобщим стандартом, как и офисная;
- правила гигиены на рабочем месте будут строже. Это же касается биологической безопасности при производстве и поставке продукции;
- количество рабочих мест будет сокращаться, работодатели продолжают оптимизировать расходы;
- государства станут уделять больше внимания национальной обеспеченности и внутренним цепочкам поставок;
- производства перейдут на экологически безопасные материалы и станут персонализированными. Они будут использовать инструменты электронной коммерции и выпускать небольшие партии продукции под заказ;
- промышленность активно задействует аналитику больших данных, машинное обучение и блокчейн-технологии;
- будут развиваться проекты в сфере смешанной, дополненной и виртуальной реальности, а также робототехника;
- цифровая валюта заменит наличные деньги;
- количество возрастных рабочих в мире вырастет;
- работники окажутся под полным цифровым надзором;
- хранение данных всё чаще будет происходить внутри страны;

- количество угроз кибербезопасности и конфиденциальности станет больше [9].

Компетенции будущего являлись основой широкомасштабного исследования «Форсайт Компетенций – 2030» в Сколково, в работе которого приняли участие свыше 2500 российских и международных экспертов, призванных выявить востребованные в будущем профессии в 19 отраслях экономики. Интерес представляет предлагаемый авторами перечень «надпрофессиональных навыков и умений»: системное мышление в виде умения определять и развивать сложные взаимодействия, порождающие принципиально новое качество и умение работать с ними, в том числе – симультанность мышления и системная инженерия; межатраслевая коммуникация (понимание технологий, процессов и рыночной ситуации в разных смежных и несмежных отраслях); управление проектами (умение конструировать, планировать и организовывать выполнение проектов и процессов); программирование IT-решений, управление сложными автоматизированными комплексами, работа с искусственным интеллектом; клиентоориентированность (умение работать с запросами потребителя); мультиязычность и мультикультурность (свободное владение английским и знание второго иностранного языка, понимание национального и культурного контекста стран - партнеров, понимание специфики работы в отраслях в других странах), работа с людьми (умение работать с коллективами, группами и отдельными людьми); работа в режиме высокой неопределенности и быстрой смены условий задач (умение быстро принимать решения, реагировать на изменение условий работы, умение распределять ресурсы и управлять своим временем); навыки художественного творчества (способность к художественному творчеству, наличие развитого эстетического вкуса); бережливое производство [5].

Так, Л.М. Андрюхина, С.С. Венков, С. А. Днепров, О. М. Устьянцева представляют перспективные компетенции, как результат опережающей и синхронной профессиональной подготовки, и как готовность самих

педагогов вести опережающее и синхронное образование. Патрик Гриффин профессор Мельбурнского университета, руководитель крупнейшего международного научного проекта по оценке и преподаванию навыков и компетенций XXI века, говорит о смещении акцентов в сторону умения критически мыслить, способности к взаимодействию и коммуникации, творческому подходу к делу [1]. Компетенции будущего или перспективные компетенции, умения, навыки XXI века формируются, развиваются в процессе самообразования, саморазвития.

Проанализировав различные взгляды исследователей, мы определяем, что перспективные компетенции это универсальные, надпрофессиональные компетенции, которые позволяют постоянно совершенствоваться и быть востребованным специалистом в современном обществе, цифровой экономики.

Анализ многочисленных перечней компетенций, предлагаемых в различных форсайт - исследованиях позволил выделить пять основных групп перспективных компетенций по принципам частотного анализа и общезначимости.

К ним были отнесены следующие:

- информационно-коммуникационные компетенции (цифровая грамотность преподавателя);
- межкультурная коммуникативная компетенция;
- владение техниками развития креативности и готовность к инновациям;
- управление проектами, педагогическое проектирование;
- самоменеджмент профессионального развития.

Содержание групп перспективных компетенций, критерии и показатели их оценки представлены в таблице 1.

Таблица 1

Группы перспективных компетенций	Содержание	Критерии и показатели сформированности перспективных компетенций
<p>- информационно-коммуникационные компетенции (цифровая грамотность преподавателя)</p>	<p>- свободно владеют современными информационно-коммуникационными технологиями и применяют их в своей работе; - создают информационную среду, обеспечивающую освоение образовательной программы.</p>	<p>- владеют компьютерной грамотностью и умеют работать в офисных программах (владеют основами работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием); - самостоятельно работают и организуют работу обучающихся в образовательных платформах РЭШ, Учи.ру, Онлайн школа Фоксфорд и др. работаю в Moodle образовательной организации, проводят онлайн-уроки в различных видео конференциях; - используют компьютерные программы, самостоятельно создают методические, оценочные материалы (разработанные электронные учебно-методические комплексы, электронные учебные пособия, методические и контрольно-оценочные материалы); - организуют работу обучающихся с использованием средств ИКТ (проведение онлайн-уроков, онлайн-консультаций, конференций, использование электронных тестовых программ, видео</p>

		уроков).
- межкультурная коммуникативная компетенция	- готовности к осуществлению межкультурного профессионального взаимодействия в поликультурном пространстве в условиях международной мобильности и интеграции.	- постоянно участвуют в совместной работе с организациями социальных партнеров; - каждый год участвуют в международных научно-практических конференциях, профессиональных конкурсах; - ежегодно участвуют в Чемпионатах WorldSkills Russia, демонстрационном экзамене; - ежегодно подготавливают обучающихся к участию в международных научно-практических конференциях, профессиональных конкурсах, в том числе в WorldSkills Russia.
- владение техниками развития креативности и готовность к инновациям	- готовность к изменениям в образовании; - креативность и творческая активность; - применение инноваций в образовательном процессе.	- участвуют в пилотных, экспериментальных площадках по внедрению инноваций (по внедрению методик преподавания общеобразовательных дисциплин, основ финансовой грамотности, наставничества, внедрения стандартов WorldSkills в образовательный процесс и др.); - организуют и проводят творческие, научные, учебные мероприятия (олимпиады, конференции, конкурсы на уровне города, области, государства); - используют новые методические средства обучения в своей педагогической практике, регулярно обновляют методические материалы, оценочные средства для проверки результатов освоения дисциплины (модуля).
- управление проектами,	- опыт участия	- имеют многолетний опыт

педагогическое проектирование	преподавателя в практике проектной деятельности организации СПО, - опыт собственной деятельности педагога по педагогическому проектированию, - опыт преподавателя по управлению проектами обучающихся, - проектирование собственного образовательного курса.	участия в проектах и в образовательных программах совместно с работодателями (социальными партнерами) опыт участия в проектах и образовательных программах совместно с организациями высшего образования; - осуществляют проектную деятельность с обучающимися; - в настоящее время работают в образовательном проекте.
- самоменеджмент профессионального развития	- владение педагогической рефлексией, самоанализом, критичностью мышления, - планирование профессионального саморазвития - организация самообучения	- самостоятельно планируют курсы повышения квалификации, посещение образовательных семинаров, воркшопов, тренингов и др.; - разрабатывают на каждый учебный год индивидуальный план развития.

На основе определения содержания, критериев и показателей сформированности перспективных компетенций нами введены и описаны уровни их сформированности.

Высокий уровень:

– преподаватели свободно владеют современными информационно-коммуникационными технологиями и применяют их в своей работе; создают информационную среду, обеспечивающую освоение образовательной программы;

– преподаватели готовы к изменениям в образовании, креативны и творчески активны в профессиональной деятельности, применяют инновации в образовательном процессе;

– преподаватели активно участвуют в чемпионатах WorldSkills Russia, в демонстрационном экзамене;

– преподаватели имеют опыт участия в проектной деятельности организации СПО, собственной деятельности педагога по педагогическому

проектированию, опыт по управлению проектами обучающихся, проектирование собственного образовательного курса;

– преподаватели владеют педагогической рефлексией, самоанализом, критичностью мышления, осуществляют планирование профессионального саморазвития, организуют самообучение.

Средний уровень:

– преподаватели владеют компьютерной грамотностью, работают только в Microsoft Word офис, используя консультацию специалиста, работают на образовательных платформах РЭШ, Учи.ру, Онлайн школа Фоксфорд, в Moodle образовательной организации, проводят онлайн-уроки в Zoom, преподаватели разрабатывают электронные информационные, методические, оценочные материалы при постоянных консультациях специалиста;

– преподаватели готовы к изменениям в образовании, творчески активны в профессиональной деятельности, частично применяют инновации в образовательном процессе; ситуативно участвуют в совместной работе с организациями социальных партнеров; не участвуют в чемпионатах WorldSkills Russia, но принимают участие в демонстрационном экзамене; преподаватели нерегулярно участвуют в международных научно-практических конференциях, профессиональных конкурсах; ситуативно участвуют в пилотных, экспериментальных площадках по внедрению инноваций (по внедрению методик преподавания общеобразовательных дисциплин, основ финансовой грамотности, наставничества, внедрения стандартов WorldSkills в образовательный процесс и др.);

– редко используют новые методические средства, методы, приемы обучения в своей педагогической практике, не регулярно обновляют методические материалы, оценочные средства для проверки результатов освоения дисциплины (профессионального модуля);

– совместно со специалистами методического отдела осуществляют планирование профессионального саморазвития, организуют самообучение.

Низкий уровень:

– преподаватели не готовы к изменениям в образовании, не проявляют творческую активность в профессиональной деятельности, не применяют инновации в образовательном процессе;

– преподаватели не имеют опыта участия в практике проектной деятельности организации СПО, не осуществляют педагогическое проектирование, не имеют опыт по управлению проектами обучающихся, не осуществляют проектирование собственного образовательного курса.

– преподаватели слабо владеют педагогической рефлексией, самоанализом, критичностью мышления, не осуществляют планирование профессионального саморазвития, организацию самообучения.

В октябре 2021 г. мы провели опрос преподавателей ГАПОУ КузПК с целью выявления уровней сформированности перспективных компетенций преподавателей.

В качестве метода сбора данных выбран метод экспертного онлайн-опроса, который в педагогических исследованиях предложен С. А. Днепровым и С. С. Венковым [1].

Инструмент исследования: стандартизированный опросник, заключенный в электронную оболочку.

Нами были получены следующие результаты онлайн-опроса преподавателей. Результаты сформированности информационно-коммуникативной компетенции (цифровой грамотности преподавателя) представлены на рисунке 1.

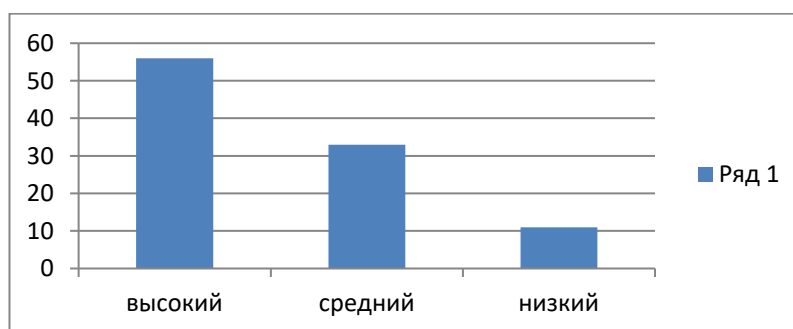


Рис. 1. Результаты сформированности информационно-коммуникативной компетенции (цифровой грамотности преподавателя)

На вопросы по сформированности у преподавателей информационно-коммуникативной перспективной компетенции (цифровая грамотность преподавателя), большинство преподавателей ответили, что свободно владеют современными информационно-коммуникационными технологиями и применяют их в своей работе» (56 % респондентов владею компьютерной грамотностью и умею работать в офисных программах, владеют компьютерной грамотностью; самостоятельно работают в образовательных платформах РЭШ, Учи.ру, Онлайн школах Фоксфорд и др. работают в Moodle образовательной организации, проводят онлайн-уроки в различных видео конференциях; используя компьютерные программы самостоятельно создаю методические, оценочные материалы);

33 % преподавателей владеют компьютерной грамотностью, но работают только в Microsoft Word офис, используя консультацию специалиста, работают в образовательных платформах РЭШ, Учи.ру, Онлайн школа Фоксфорд и др. работают в Moodle образовательной организации, проводят онлайн-уроки в Zoom, не могут самостоятельно создать электронные информационные, методические, оценочные материалы.

11 % респондентов не могут самостоятельно работать в Microsoft Word, на образовательных платформах РЭШ, Учи.ру, Онлайн школа Фоксфорд и др. не создают электронные информационные, методические, оценочные материалы. В Moodle образовательной организации работают с помощью консультаций специалистов.

Для уточнения полученных результатов опроса, нами изучены данные о проведенных онлайн-уроках, работы преподавателей на образовательных платформах, разработки электронных, информационных, методических, оценочных материалов. Таким образом, нами выявлено, что 38 % преподавателей имеют собственные электронные учебно-методические материалы, которые используют в процессе обучения, представляют на профессиональные конкурсы, 33 % респондентов разрабатывают оценочные

материалы, используя Online Test Pad, Let's test и тд. Все преподаватели ГАПОУ КузПК работают в Moodle образовательной организации.

Межкультурная коммуникативная компетенция - это способность достигать взаимопонимания с представителями разных культур даже при посредственном владении иностранными языками на основе знания, понимания и соблюдения универсальных правил и норм поведения, составляющих международный этикет общения. В данном опросе мы рассматривали доступную межкультурную коммуникацию преподавателей ГАПОУ КузПК, работу с организациями социальных партнеров, участие в международных конференциях, профессиональных конкурсах, личное участие и подготовку обучающихся.

Опрос показал, что 55 % преподавателей активно участвуют в работе с организациями социальных партнеров. Каждый год участвуют в международных научно-практических конференциях, профессиональных конкурсах. Ежегодно участвуют в чемпионатах WorldSkills Russia, демонстрационном экзамене, подготавливают обучающихся к участию в международных научно-практических конференциях, профессиональных конкурсах, в том числе в WorldSkills Russia.

Результаты сформированности межкультурной коммуникативной компетенции представлены на рисунке 2.

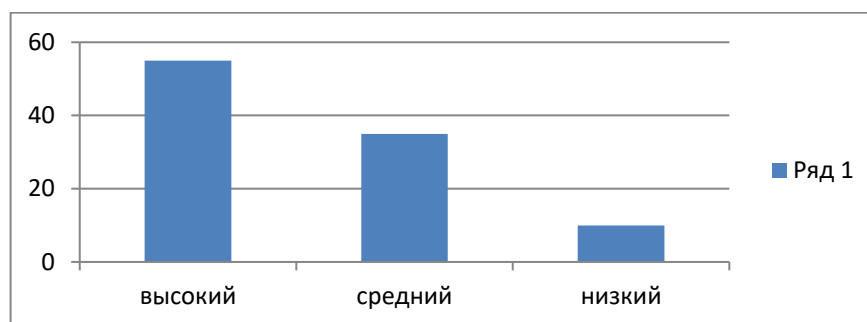


Рис. 2. Результаты сформированности межкультурной коммуникативной компетенции

35 % респондентов ситуативно участвуют в совместной работе с организациями социальных партнеров, один раз в два, в три года участвуют в международных научно-практических конференциях, профессиональных конкурсах,

конкурсах; не участвуют в чемпионатах WorldSkills Russia, но проводят демонстрационный экзамен, а также один раз в два, три года подготавливают обучающихся к участию в международных научно-практических конференциях, профессиональных конкурсах, в том числе в WorldSkills Russia.

10 % преподавателей не участвуют в совместной работе с организациями социальных партнеров, не участвуют в международных научно-практических конференциях, профессиональных конкурсах, в WorldSkills Russia, демонстрационном экзамене, не подготавливают обучающихся к участию в международных научно-практических конференциях, профессиональных конкурсах, в том числе в WorldSkills Russia.

С информационно-коммуникационной и межкультурной коммуникативной компетенциями инверсионно связана креативность, обеспечивающая инновационную деятельность и играющая особую роль в процессе профессионального самосовершенствования педагога. В связи с этим становление готовности преподавателя к ней является важнейшим условием его профессионального развития. Результаты опроса позволяют сделать достаточно однозначный вывод: инновационную активность преподаватели проявляют преимущественно в сфере нормативно требуемой от них деятельности.

В этой области показатели достаточно высоки: 45 % преподавателей разрабатывают и используют новые методические средства обучения, регулярно обновляют оценочные средства для проверки результатов освоения дисциплины (профессионального модуля), разрабатывают и постоянно обновляют программно-методическое обеспечение учебных дисциплин (профессиональных модулей), разрабатывают и используют новые методические средства контроля; реализуют новейшие практико-ориентированные модели обучения.

Из них 32 % ежегодно участвую в пилотных, экспериментальных площадках по внедрению инноваций (по внедрению методик преподавания общеобразовательных дисциплин, основ финансовой грамотности, наставничества, внедрения стандартов WorldSkills в образовательный процесс и др.), организуют и проводят творческие, научные, учебные мероприятия (олимпиады, конференции, конкурсы на уровне города, области, государства), а также 41 % респондентов используют активные и интерактивные методы обучения, новые методические средства обучения в своей педагогической практике, регулярно обновляю методические материалы, оценочные средства для проверки результатов освоения дисциплины (модуля).

43 % преподавателей ситуативно участвуют в пилотных, экспериментальных площадках по внедрению инноваций (по внедрению методик преподавания общеобразовательных дисциплин, основ финансовой грамотности, наставничества, внедрения стандарта WorldSkills в образовательный процесс и др.), один раз в два, три года организуют и проводят творческие, научные, учебные мероприятия (олимпиады, конференции, конкурсы на уровне города, области, государства), редко используют новые методические средства обучения в своей педагогической практике, не регулярно обновляют методические материалы, оценочные средства для проверки результатов освоения дисциплины (модуля).

12 % респондентов не участвуют в пилотных, экспериментальных площадках по внедрению инноваций (по внедрению методик преподавания общеобразовательных дисциплин, основ финансовой грамотности, наставничества, внедрения стандартов WorldSkills в образовательный процесс и др.); не организуют и не проводят творческие, научные, учебные мероприятия (олимпиады, конференции, конкурсы на уровне города, области, государства); - не используют новые методические средства обучения в своей педагогической практике, не обновляю методические

материалы, оценочные средства для проверки результатов освоения дисциплины (модуля).

Результаты сформированности перспективной компетенции владение техниками развития креативности и готовность к инновациям представлены на рисунке 3.

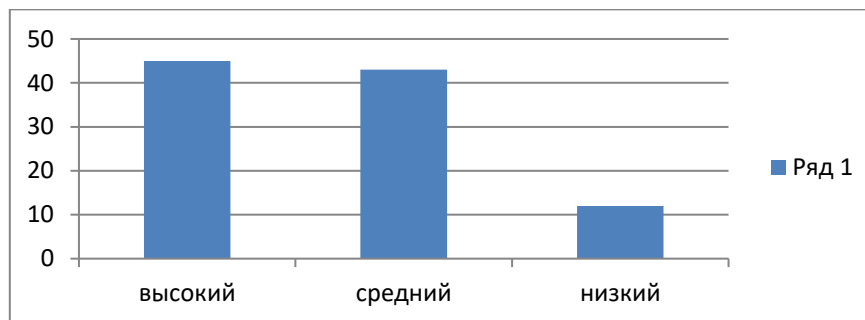


Рис. 3. Результаты сформированности перспективной компетенции «Владение техниками развития креативности и готовность к инновациям»

Для определения сформированности перспективной компетенции «Управление проектами, педагогическое проектирование» преподавателям был задан вопрос о ведении проектной деятельности и управлении проектами.

45 % респондентов имеют многолетний опыт участия в проектах и в образовательных программах совместно с работодателями (социальными партнерами), опыт участия в проектах и образовательных программах совместно с организациями высшего образования; осуществляют проектную деятельность с обучающимися, в настоящее время работают в образовательном проекте.

36 % преподавателей имеют небольшой опыт (1-3 года) участия в проектах и в образовательных программах совместно с работодателями (социальными партнерами), а также опыт участия в проектах и образовательных программах совместно с организациями высшего образования; осуществляют проектную деятельность с обучающимися; работали, но сейчас не работают в образовательных проектах.

19 % не имеют опыта участия в проектах и в образовательных программах совместно с работодателями (социальными партнерами), совместно с организациями высшего образования; не осуществляют проектную деятельность с обучающимися, не работали и в настоящее время не работают в образовательном проекте.

Результаты сформированности перспективной компетенции «Управление проектами, педагогическое проектирование» представлены на рисунке 4.

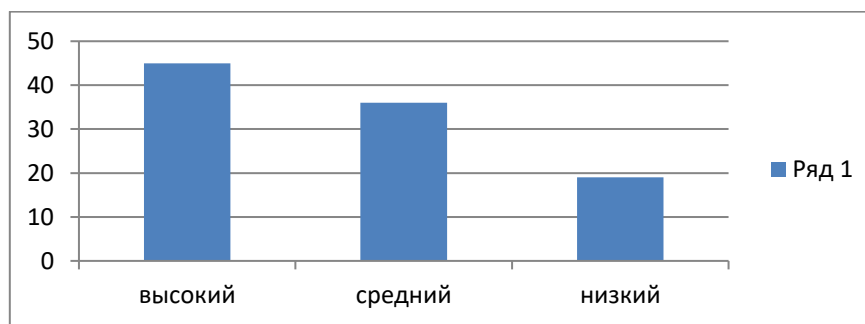


Рис. 4. Результаты сформированности перспективной компетенции «Управление проектами, педагогическое проектирование»

Для определения сформированности перспективной компетенции «Самоменеджмент профессионального развития» преподавателям был задан вопрос о самостоятельном профессиональном развитии, планировании индивидуальных профессиональных маршрутов.

57 % респондентов самостоятельно планируют курсы повышения квалификации, посещение образовательных семинаров, воркшопов, тренингов и др., разрабатывают на каждый учебный год индивидуальный план развития, планируют курсы повышения квалификации, посещение образовательных семинаров, воркшопов, тренингов и др. вместе с методическим отделом;

34 % преподавателей разрабатывают на каждый учебный год индивидуальный план профессионального развития вместе с методическим отделом, самостоятельно не планируют курсы повышения квалификации, посещение образовательных семинаров, воркшопов, тренингов и др., все происходит совместно с методическим отделом.

9 % респондентов только под воздействием методического отдела планируют курсы повышения квалификации, посещение образовательных семинаров, воркшопов, тренингов и др., разрабатывают на каждый учебный год индивидуальный план профессионального развития.

Результаты сформированности перспективной компетенции «Самоменеджмент профессионального развития» представлены на рисунке 5.

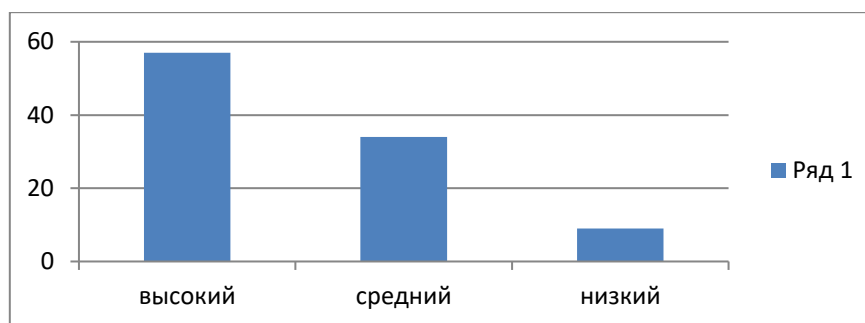


Рис. 5. Результаты сформированности перспективной компетенции «Самоменеджмент профессионального развития»

Для уточнения результатов онлайн-опроса преподавателей ГАПОУ КузПК, нами были изучены электронные портфолио преподавателей за последние 5 лет. В электронном портфолио преподавателей представлены результаты работы с обучающимися (дипломы победителей, финалистов, лауреатов, грамоты, сертификаты участия в научно-практических конференциях, олимпиадах, конкурсах); результаты методической деятельности педагога (методические, контрольно-оценивающие материалы, публикации, дипломы победителя, финалиста, лауреата, грамоты, сертификаты участия в научно-практических конференциях, профессиональные конкурсах, личные награды); курсы повышения квалификации, стажировки, сертификация преподавателя и др.

Таким образом, результаты онлайн-опроса, анализ электронных портфолио преподавателя определили уровни сформированности перспективных компетенций преподавателей ГАПОУ КузПК:

– высокий уровень сформированности перспективных компетенций преподавателей 55 %,

- средний уровень сформированности перспективных компетенций преподавателей 31 %,
- низкий уровень сформированности перспективных компетенций преподавателей 14 %.

2. Содержание проекта

2.1 План реализации проекта

Таблица 2

№ п/п	Содержание	Срок исполнения	Исполнитель
1	2	3	4
1 этап – Подготовительный (теоретико-диагностический)			
Цель: выявление проблемы исследования и обоснование ее актуальности			
1.1	Изучение методической, научной литературы по проблеме проекта	сентябрь - октябрь 2021 г.	Зам. директора по УМР, методический отдел
1.2	Сбор данных методом экспертного онлайн-опроса, обработка полученных результатов и определение уровней сформированности перспективных компетенций	сентябрь - октябрь 2021 г.	Зам. директора по УМР, методический отдел
1.3	Определение этапов и контрольных точек проекта	сентябрь - октябрь 2021 г.	Зам. директора по УМР, методический отдел
1.4	Выявление рисков, связанных с реализацией проекта, разработка способов их минимизации	сентябрь - октябрь 2021 г.	Зам. директора по УМР, методический отдел
2 этап - Организационный			
Цель: создание необходимых условий для обеспечения проекта			
2.1	Формирование групп преподавателей для организации занятий по развитию перспективных компетенций	октябрь 2021 г.	Зам. директора по УМР
2.2	Выявление возможностей развития перспективных компетенций в ГАПОУ КузПК	октябрь 2021 г.	Зам. директора по УМР, методический отдел
2.3	Разработка программы развития перспективных компетенций преподавателей в ГАПОУ КузПК	октябрь 2021 г.	Зам. директора по УМР, методический отдел
2.4	Организация профессиональной переподготовки преподавателей, направленной на	октябрь-декабрь 2021 г. январь - июнь 2022 г. (контрольная точка июнь 2022 г.) сентябрь - декабрь	Зам. директора по УМР, методический отдел, руководители объединений преподавателей

	развитие перспективных компетенций (составление расписания занятий преподавателей по каждой группе перспективных компетенций)	2022 г. (контрольная точка декабрь 2022 г.) январь - июнь 2023 г. (контрольная точка июнь 2023 г.)	образовательных программ
3 этап – Реализационный Цель: апробация проекта			
3.1	Занятия по развитию информационно-коммуникационной компетенции; Городской мастер-класс «Проектирование онлайн-уроков», ГБУ ДПО КРИПО воркшоп по теме: «Цифровая грамотность педагога. Онлайн-доски в работе преподавателя», «Организация дистанционных олимпиад, конференций». Практические занятия по разработке сайта преподавателя, электронного учебно-методического комплекса, электронных пособий, по работе с конструктором тестов и опросников; Консультации по работе с электронным журналом, ЭУМК.	октябрь – декабрь 2021 г. январь-июнь 2022 г. январь - июнь 2022 г. сентябрь-декабрь 2022 г. октябрь – декабрь 2021 г. сентябрь - декабрь 2022 г. январь-июнь 2023 г.	Зам. директора по УМР, методический отдел, руководители объединений преподавателей образовательных программ
3.2	Занятия по развитию межкультурной коммуникативной компетенции; Тренинги для педагогов «Развитие межкультурной коммуникативной компетенции преподавателя»; Практические занятия по подготовке материалов к международным научно-	октябрь – декабрь 2021 г. январь-июнь 2022 г. январь - июнь 2022 г. сентябрь - декабрь	Зам. директора по УМР, методический отдел, руководители объединений преподавателей образовательных программ

	практическим конференциям (оформление материалов конференции на английском языке)	2022 г. сентябрь-декабрь 2022 г. январь-июнь 2023 г.	
3.3	Занятия по развитию компетенции по владению техниками развития креативности и готовность к инновациям; Практические занятия по развитию креативности, инноваций и не стандартного мышления; Тренинг «Развитие креативности педагога»; Ролевая игра «Стандартное и нестандартное мышление»; Тренинг «Идея в десяти шагах», «Волшебные превращения», «Вербальная фантазия».	октябрь – декабрь 2021 г. январь - июнь 2022 г. сентябрь - декабрь 2022 г. январь - июнь 2022 г. сентябрь - декабрь 2022 г. январь - июнь 2023 г.	Зам. директора по УМР, методический отдел, руководители объединений преподавателей образовательных программ
3.4	Занятия по развитию компетенции управления проектами, педагогическому проектированию. Практические занятия по развитию компетенции управления проектами	октябрь - декабрь 2021 г. январь - июнь 2022 г. сентябрь - декабрь 2022 г. январь - июнь 2022 г. сентябрь - декабрь 2022 г. январь - июнь 2023 г.	Зам. директора по УМР, методический отдел, руководители объединений преподавателей образовательных программ
3.5	Занятия по развитию компетенции самоменеджмент профессионального развития Тренинг «Самоменеджмент современного педагога», «Управление своими эмоциями», «Профессиональное выгорание педагога и как его преодолеть», ролевая игра «Виды конфликтов в педагогической деятельности», занятия в сенсорной комнате.	октябрь - декабрь 2021 г. январь - июнь 2022 г. сентябрь - декабрь 2022 г. январь - июнь 2022 г. сентябрь - декабрь 2022 г. январь - июнь 2023 г.	Зам. директора по УМР, методический отдел, руководители объединений преподавателей образовательных программ педагог-психолог
4 этап – Итоговый этап Цель: анализ и обобщение результатов проекта			

4.1	Систематизация методического материала, полученного в ходе реализации проекта	май-июнь 2023 г.	Зам. директора по УМР, методический отдел, руководители объединений преподавателей образовательных программ
4.2	Соотнесение результатов проекта с поставленной целью и задачами	июнь 2023 г.	Зам. директора по УМР, методический отдел, руководители объединений преподавателей образовательных программ
4.3	Корректировка форм и методов работы с преподавателями	в течение проекта	Зам. директора по УМР, методический отдел, руководители объединений преподавателей образовательных программ
4.4	Трансляция опыта работы для педагогического сообщества	июнь 2023 г.	Зам. директора по УМР, методический отдел, руководители объединений преподавателей образовательных программ

2.2 Организационно-педагогическая модель развития перспективных компетенций преподавателей

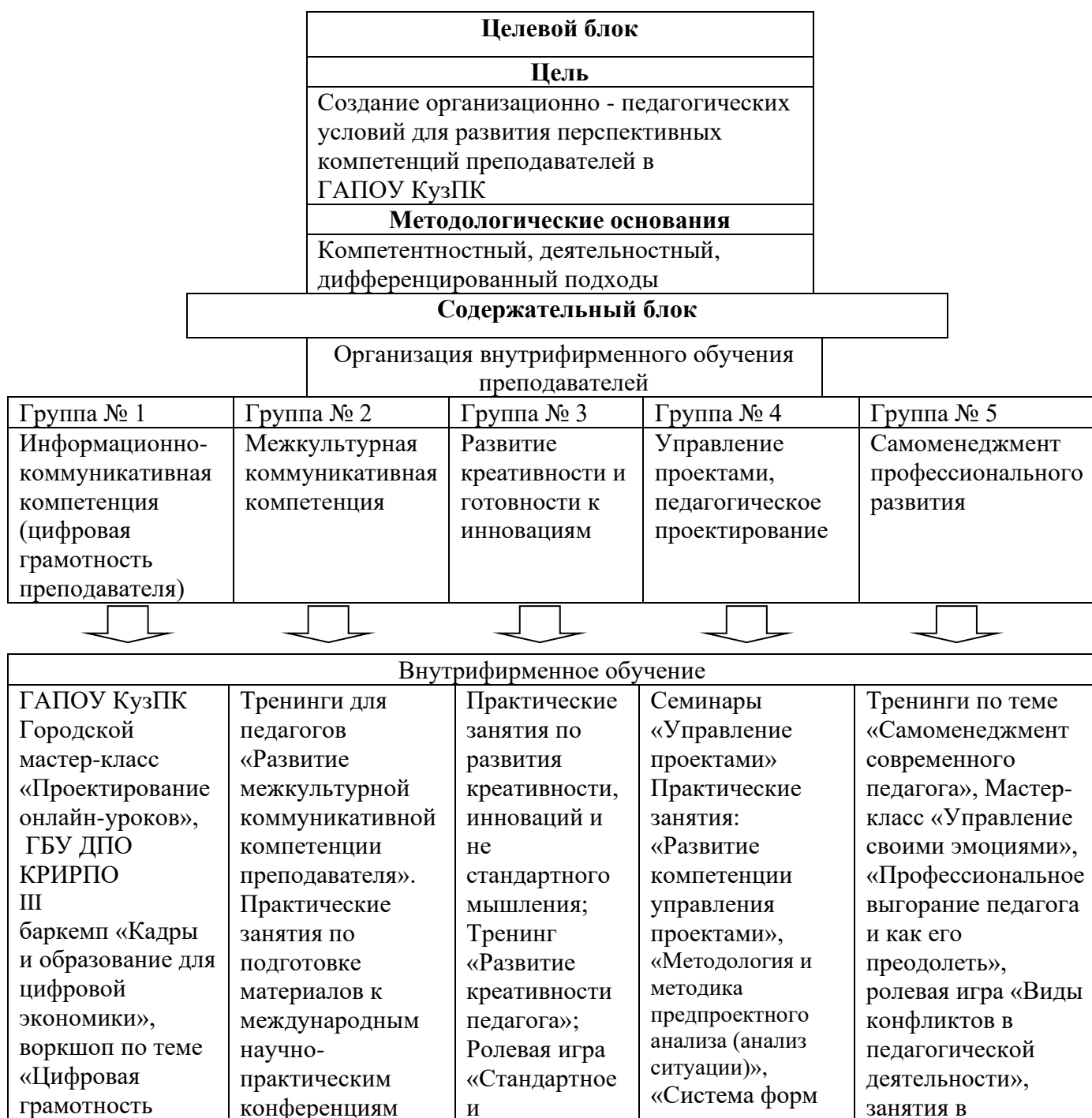
Организационно-педагогическая модель развития перспективных компетенций преподавателей включает четыре основных блока «Целевой», «Содержательный», «Процессуальный», «Результативный».

Целевой блок определяет (цель и задачи). Содержательный блок включает (внутрифирменное обучение, состоящее из занятий творческой группы преподавателей, специалистов ГАПОУ КузПК и мероприятий ГБУ ДПО КРИПО, НО союза директоров профессионального образования Кемеровской области-Кузбасса, Кемеровского территориального совета директоров ОУ СПО).

Процессуальный блок содержит организацию развития перспективных компетенций преподавателей.

Результативный блок определяет (критерии, показатели, уровни сформированности перспективных компетенций преподавателей (высокий, средний, низкий). Результатом является повышение уровня сформированности перспективных компетенций преподавателей ГАПОУ КузПК.

«Организационно-педагогическая модель развития перспективных компетенций преподавателей» представлена на рисунке 6.



<p>педагога. Онлайн-доски в работе преподавателя», «Организация дистанционных олимпиад, конференций» Практические занятия по разработке сайта преподавателя, электронного учебно-методического комплекса, электронных пособий, по работе с конструктором тестов и опросников. Консультации по работе с электронным журналом, ЭУМК. Круглый стол «Эффективный электронный учебный курс делимся опытом» ГПОУ ПАК Практический семинар «Применение цифровых платформ в образовательном процессе» ГПОУ ККАСиЦТ Информационный форум «Образовательное пространство в XXI веке» ГПОУ ЮТМиИТ</p>	<p>(оформление материалов конференции на английском языке), Городская дискуссионная площадка «Обучение взрослого населения на базе профессиональной организации» Опыт. Пути решения проблемы. Перспективы.</p>	<p>нестандартное мышление»; Тренинг «Идея в десяти шагах», «Волшебные превращения», «Вербальная фантазия».</p>	<p>педагогического проектирования».</p>	<p>сенсорной комнате.</p>
---	--	--	---	---------------------------

Процессуальный блок

1 этап – Подготовительный (теоретико-диагностический)
Цель: выявление проблемы исследования и обоснование ее актуальности

2 этап - Организационный

<p>Цель: создание необходимых условий для обеспечения проекта</p> <p>3 этап – Реализационный Цель: апробация проекта</p> <p>4 этап – Итоговый этап Цель: анализ и обобщение результатов проекта</p>
Результативный блок
<p>Разработаны критерии, показатели к каждой перспективной компетенции и уровни сформированности перспективных компетенций преподавателей.</p> <p>Увеличение числа преподавателей, имеющих высокий уровень сформированности перспективных компетенций на 12 % (67 %), снижение числа преподавателей среднего уровня сформированности перспективных компетенций на 4 % (27 %) и уменьшения числа преподавателей имеющих низкий уровень на 8 % (6 %) сформированности перспективных компетенций преподавателей ГАПОУ КузПК.</p>

Рис. 6. «Организационно-педагогическая модель развития перспективных компетенций преподавателей»

Рассмотрим более внимательно процессуальный блок «Организационно-педагогической модели развития перспективных компетенций преподавателя». Так как именно этот блок описывает процесс развития перспективных компетенций преподавателей.

На первом подготовительном этапе (теоретико-диагностическом) осуществляется выявление проблемы исследования и обоснование ее актуальности, определяются этапы и контрольные точки проекта, выявляются риски, связанные с реализацией проекта, разрабатываются способы их минимизации.

На этом этапе так же определяются группы перспективных компетенций, содержание, показатели и критерии. Составляется онлайн-опрос с учетом каждой группы компетенций. Проводится онлайн-опрос, уточняются данные опроса по средствам анализа электронного портфолио преподавателя за последние 5 лет. Результаты опроса позволяют выявить уровень сформированности перспективных компетенций преподавателей.

На втором организационном этапе осуществляется создание необходимых условий для обеспечения проекта.

Все преподаватели колледжа, имеющие средний и низкий уровни сформированности перспективных компетенций, распределены на группы,

всего нами определены 5 групп преподавателей. Для каждой группы разработаны мероприятия, которые способствуют формированию определенных перспективных компетенций. Для группы № 1 разработан комплект занятий по развитию перспективных компетенций (информационно-коммуникативные компетенции (цифровая грамотность преподавателя)); для группы № 2 разработан комплект занятий по развитию перспективных компетенций управление проектами, педагогическое проектирование; для группы № 3 составлен комплект занятий включающий развитие перспективных компетенций по владению техниками развития креативности и готовность к инновациям, для группы № 4 разработан комплект занятий по развитию самоменеджмента, профессионального развития, для группы № 5 разработан комплект занятий межкультурной коммуникативной компетенции.

Состав групп преподавателей меняется, так как преподавателям низкого и среднего уровней сформированности нужны определенные занятия для формирования перспективных компетенций. Преподаватели одновременно могут находиться в разных группах, поэтому в один день не планируются занятия нескольких групп по формированию перспективных компетенций преподавателей.

На третьем этапе «Реализационном» целью является апробация проекта.

Как мы уже определили, нами разработаны комплекты занятий по каждой перспективной компетенции (информационно-коммуникационная компетенция (цифровая грамотность преподавателя), межкультурная коммуникативная компетенция, управление проектами, педагогическое проектирование, владение техниками развития креативности и готовность к инновациям, самоменеджмент, профессиональное развитие). Комплект занятий состоит из мероприятий проводимых творческой группой преподавателей, специалистов ГАПОУ КузПК и мероприятий, проводимых специалистами ГАПОУ КузПК и мероприятий ГБУ ДПО КРИПО, НО

союза директоров профессионального образования Кемеровской области-Кузбасса, Кемеровского территориального совета директоров ОУ СПО. Для разработки содержания комплекта заданий нами изучаются план-сетки НО союза директоров профессионального образования Кемеровской области-Кузбасса, Кемеровского территориального совета директоров ОУ СПО, план работы ГБУ ДПО КРИПО на 2021-2022 уч.г. Поэтому содержание комплектов заданий на каждый учебный год меняется.

В комплектах занятия имеет теоретическая и практическая часть. Занятия представлены консультациями, мастер-классами, семинарами, практическими занятиями, баркемпами, воркшопами, информационным форумом, круглыми столами, ролевыми играми, тренингами и т.д. Проводятся контрольные точки, на которых преподаватели представляют результаты практических занятий.

На четвертом итоговом этапе осуществляется анализ и обобщение результатов проекта (систематизация методического материала, полученного в ходе реализации проекта, соотнесение результатов проекта с поставленной целью и задачами, корректировка форм и методов работы с преподавателями, трансляция опыта работы для педагогического сообщества).

3. Ожидаемые результаты проекта

Предполагаемые конечные результаты представлены в таблице 3.

Таблица 3

№ n/n	Результаты проекта
1.	Осуществлено внедрения «Организационно-педагогической модели развития перспективных компетенций преподавателей»
2.	Организовано внутрифирменное обучение преподавателей с применением электронного обучения
3.	Разработаны комплекты занятий по развитию перспективных компетенций преподавателей
4.	Увеличение числа преподавателей, имеющих высокий уровень сформированности перспективных компетенций на 12 % (67 %), снижение числа преподавателей среднего уровня сформированности перспективных компетенций на 4 % (27 %) и уменьшения числа преподавателей имеющих низкий уровень на 8 % (6 %) сформированности перспективных компетенций преподавателей ГАПОУ КузПК.
5.	Осуществлена трансляция опыта развития перспективных компетенций преподавателей

4. Основные риски проекта и пути их минимизации

Основные риски проекта

Таблица 4

№ n/n	Основные риски проекта	Пути их минимизации
1.	Недостаточная заинтересованность преподавателей.	Трансляция результатов работы преподавателей, материальное поощрение.
2.	Возрастание педагогической нагрузки преподавателей.	Использование онлайн-уроков, онлайн-консультаций, круглых столов, видео уроков.
3.	Отсутствие необходимых ресурсов: - технические - финансовые - кадровые - временные	обновление инфраструктуры ГАПОУ КузПК использование внебюджетных средств привлечение социальных партнеров согласованность всех структурных подразделений

Литература

1. Андрюхина Л.М., Венков С.С., Днепров С.А., Устьянцева О.М., Перспективные компетенции педагогов СПО как условие готовности к синхронному и опережающему образованию// Образование и наука.- 2014.-№ 8(117). - с.49-66
2. Беркович М.И., Кофанова Т.А., Тихонова С.С. Soft skills (мягкие компетенции) бакалавра: оценка состояния и направления формирования. Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2018; № 4: 63 – 68.
3. Весманов С.В., Жадько Н.В., Весманов Д.С., Акопян Г. А. Глаголы и дополнения как модель описания метапредметных компетенций в ожиданиях и представлениях участников рынка труда//Обучение иностранным языкам.-2021.-Т48,№ 1.-с.32–42.
4. Гайдученко, Е. Марушев, А. Эмоциональный интеллект.- Интернет-ресурс. Режим доступа:<http://l-a-b-a.com/lecture/show/99> (29/09/2019)
5. Давидова В. Слушать, говорить и договариваться: что такое soft skills и как их развивать.- Интернет-ресурс. Режим доступа: <http://theoryandpractice.ru/posts//11719-soft- skills> (29/09/2019)
6. Психология профессионального образования: Учебное пособие.-2-е изд., перераб.- М: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2003.-480с. (Серия «Библиотека психолога»)
7. Сосницкая О. SOFT SKILLS: мягкие навыки твердого характера.- Интернет-ресурс. Режим доступа: <http://be-st.ru/ru/blog/13> (29.09.2019)
8. Совместный труд Белоусова и Е.А.Абрамовой «Интегрированные матрицы финансовых потоков (методический и инструментальный подходы)» об опыте построения в России Social Accounting Matrix.

9. Шипилов В. Перечень навыков soft skills и способы их развития.- Интернет-ресурс. Режим доступа: http://www.cfin.ru/management/people/dev_val/soft_skills.shtml(29.09.2019)
10. Skills for Europe's future: anticipating occupational skills needs // Cedefop panorama series. – Luxembourg, 2009.
11. Черкасова И.И., Т.А. Яркова/ Педагогика: краткий курс. Учебное пособие. Рекомендовано УМО по специальностям педагогического образования в качестве учебного пособия для студентов высших учебных заведений.
12. Белоусов А., Абрамова Е.А. «Интегрированные матрицы финансовых потоков (методический и инструментальный подходы)» об опыте построения в России Social Accounting Matrix., 1999г.
13. Андрюхина Л.М., Венков С.С., Днепров С.А., Устьянцева О.М., Перспективные компетенции педагогов СПО как условие готовности к синхронному и опережающему образованию// Образование и наука.- 2014.-№ 8(117). - с.49-66
14. Беркович М.И., Кофанова Т.А., Тихонова С.С. Soft skills (мягкие компетенции) бакалавра: оценка состояния и направления формирования. Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2018; № 4: 63 – 68.
15. Весманов С.В., Жадько Н.В., Весманов Д.С., Акопян Г. А. Глаголы и дополнения как модель описания метапредметных компетенций в ожиданиях и представлениях участников рынка труда//Обучение иностранным языкам.-2021.-Т48,№ 1.-с.32–42.
16. Гайдученко, Е. Марушев, А. Эмоциональный интеллект.- Интернет-ресурс. Режим доступа:<http://l-a-b-a.com/lecture/show/99> (29/09/2019)
17. Давидова В. Слушать, говорить и договариваться: что такое soft skills и как их развивать.- Интернет-ресурс. Режим доступа: <http://theoryandpractice.ru/posts//11719-soft-skills> (29/09/2019)

18. Психология профессионального образования: Учебное пособие.-2-е изд., перераб.- М: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2003.-480с. (Серия «Библиотека психолога»)
19. Сосницкая О. SOFT SKILLS: мягкие навыки твердого характера.- Интернет-ресурс. Режим доступа: <http://be-st.ru/ru/blog/13> (29.09.2019)
20. Совместный труд Белоусова и Е.А.Абрамовой «Интегрированные матрицы финансовых потоков (методический и инструментальный подходы)» об опыте построения в России Social Accounting Matrix.
21. Шипилов В. Перечень навыков soft skills и способы их развития.- Интернет-ресурс. Режим доступа: http://www.cfin.ru/management/people/dev_val/soft_skills.shtml(29.09.2019)
22. Skills for Europe's future: anticipating occupational skills needs // Cedefop panorama series. – Luxembourg, 2009.
23. Черкасова И.И., Т.А. Яркова/ Педагогика: краткий курс. Учебное пособие. Рекомендовано УМО по специальностям педагогического образования в качестве учебного пособия для студентов высших учебных заведений.
24. Белоусов А., Абрамова Е.А. «Интегрированные матрицы финансовых потоков (методический и инструментальный подходы)» об опыте построения в России Social Accounting Matrix.,1999г.

Приложение

Приложение 1

Опросник для преподавателя

Опрос преподавателей проводится с целью определения уровня сформированности перспективных компетенций.

Инструкция: ответьте на вопросы, выберите ваш вариант ответа.

Перспективные компетенции	Содержание компетенции	Баллы		Уровень сформированности перспективных компетенций
Информационно-коммуникационные компетенции	- владею компьютерной грамотностью и умею работать в офисных программах; - самостоятельно работаю в образовательных платформах РЭШ, Учи.ру, Онлайн школа Фоксфорд и др. работаю в Moodle образовательной организации, провожу онлайн-уроки в различных видео конференциях;	3	15 б.	Высшей (8-9 б.)
	- используя компьютерные программы самостоятельно создаю методические, оценочные материалы	3		
Информационно-коммуникационные компетенции	- владею компьютерной грамотностью, работаю только в Microsoft Word офис;	2	6 б.	Средний (7-6 б.)
	- используя консультацию специалиста, работаю в образовательных платформах РЭШ, Учи.ру, Онлайн школа Фоксфорд и др. работаю в Moodle образовательной организации, провожу	2		

	онлайн-уроки в Zoom; - использую консультацию специалиста при создании электронных информационных, методических, оценочных материалов.	2		
	- для работы в Microsoft Word. использую консультации специалиста; - не могу самостоятельно работать в образовательных платформах РЭШ, Учи.ру, Онлайн школа Фоксфорд и др. не могу самостоятельно разместить учебную информацию в Moodle образовательной организации; - не создаю электронные информационные, методические, оценочные материалы.	1 1 1	3 б.	Низкий (3 б.)
межкультурная коммуникативная компетенция	- постоянно участвую в совместной работе с организациями социальных партнеров - каждый год участвую в международных научно-практических конференциях, профессиональных конкурсах; - ежегодно участвую в WorldSkills Russia, демонстрационном экзамене; - ежегодно подготавливаю обучающихся к участию в международных научно-практических конференциях, профессиональных конкурсах, в том числе в WorldSkills Russia.	3 3 3	20 б.	Высшей (9-12 б.)
	- ситуативно участвую в	2	12 б.	Средний (6-8 б.)

	<p>совместной работе с организациями социальных партнеров</p> <p>- один раз в два, три года участвую в международных научно-практических конференциях, профессиональных конкурсах;</p> <p>- не участвую в WorldSkills Russia, но провожу демонстрационный экзамен;</p> <p>- один раз в два, три года подготавливаю обучающихся к участию в международных научно-практических конференциях, профессиональных конкурсах, в том числе в WorldSkills Russia.</p>	2		
		2		
		2		
	<p>- не участвую в совместной работе с организациями социальных партнеров;</p> <p>- не участвую в международных научно-практических конференциях, профессиональных конкурсах;</p> <p>- не участвую в WorldSkills Russia, демонстрационном экзамене;</p> <p>- не подготавливаю обучающихся к участию в международных научно-практических конференциях, профессиональных конкурсах, в том числе в WorldSkills Russia.</p>	1	4 б.	Низкий (5-4 б.)
		1		
		1		
<p>владение техниками развития креативности и готовность к инновациям</p>	<p>- ежегодно участвую в пилотных, экспериментальных площадках по внедрению инноваций (по внедрению методик</p>	3	9 б.	Высший (8-9 б.)

	<p>преподавания общеобразовательных дисциплин, основ финансовой грамотности, наставничества, внедрения стандартов WorldSkills в образовательный процесс и др.;</p> <p>- организую и провожу творческие, научные, учебные мероприятия (олимпиады, конференции, конкурсы на уровне города, области, государства);</p> <p>- использую новые методические средства обучения в своей педагогической практике, регулярно обновляю методические материалы, оценочные средства для проверки результатов освоения дисциплины (модуля)</p>	3		
	<p>- ситуативно участвую в пилотных, экспериментальных площадках по внедрению инноваций (по внедрению методик преподавания общеобразовательных дисциплин, основ финансовой грамотности, наставничества, внедрения стандартов WorldSkills в образовательный процесс и др.;</p> <p>- один раз в два, три года организую и провожу творческие, научные, учебные мероприятия (олимпиады, конференции, конкурсы на уровне города, области, государства);</p> <p>- редко использую новые методические средства обучения в своей</p>	2	6 б.	Средний (7-6 б.)

	педагогической практике, не регулярно обновляю методические материалы, оценочные средства для проверки результатов освоения дисциплины (модуля)			
	<p>- ситуативно участвую в пилотных, экспериментальных площадках по внедрению инноваций (по внедрению методик преподавания общеобразовательных дисциплин, основ финансовой грамотности, наставничества, внедрения стандартов WorldSkills в образовательный процесс и др.;</p> <p>- один раз в два, три года организую и провожу творческие, научные, учебные мероприятия (олимпиады, конференции, конкурсы на уровне города, области, государства);</p> <p>- редко использую новые методические средства обучения в своей педагогической практике, не регулярно обновляю методические материалы, оценочные средства для проверки результатов освоения дисциплины (модуля)</p>	1	3 б.	Низкий (5-3 б.)
управление проектами, педагогическое проектирование, педагогический дизайн	<p>- имею многолетний опыт участия в проектах и в образовательных программах совместно с работодателями (социальными партнерами)</p> <p>опыт участия в проектах и образовательных программах совместно с организациями высшего образования;</p>	3	9 б.	Высокий (8-9 б.)

	<ul style="list-style-type: none"> - осуществляю проектную деятельность с обучающимися - в настоящее время работаю в образовательном проекте. 	3		
	<ul style="list-style-type: none"> - имею небольшой опыт (1-3 года) участия в проектах и в образовательных программах совместно с работодателями (социальными партнерами) опыт участия в проектах и образовательных программах совместно с организациями высшего образования; - осуществляю проектную деятельность с обучающимися; - работала, но сейчас не работаю в образовательном проекте 	2	6 б.	Средний (7-6 б.)
	<ul style="list-style-type: none"> - не имею опыта участия в проектах и в образовательных программах совместно с работодателями (социальными партнерами) опыт участия в проектах и образовательных программах совместно с организациями высшего образования; - не осуществляю проектную деятельность с обучающимися; - не работала и сейчас не работаю в образовательном проекте 	1	3 б.	Низкий (4-3 б.)
самоменеджмент профессионального развития	<ul style="list-style-type: none"> - самостоятельно планирую курсы повышения квалификации, посещение образовательных семинаров, воркшопов, 	3	6 б.	Высший (6 б.)

	тренингов и др.; - разрабатываю на каждый учебный год индивидуальный план развития	3		
	- планирую курсы повышения квалификации, посещение образовательных семинаров, воркшопов, тренингов и др. вместе с методическим отделом; - разрабатываю на каждый учебный год индивидуальный план профессионального развития вместе с методическим отделом	2 2	4 б.	Средний (5- 4 б.)
	- не планирую курсы повышения квалификации, посещение образовательных семинаров, воркшопов, тренингов и др., все происходит по ситуации; - не разрабатываю на каждый учебный год индивидуальный план профессионального развития.	1 1	2 б.	Низкий (2 б.)