

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. В.П. АСТАФЬЕВА
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт психолого-педагогического образования
Кафедра менеджмента организации

Краус Лидия Александровна

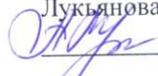
МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

**УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ СРЕДНЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

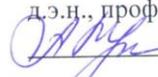
Направление подготовки: 44.04.01 Педагогическое образование
Направленность (профиль) образовательной программы:
Управление образованием

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ:

Заведующий кафедрой: д.э.н., профессор
Лукьянова Анна Александровна

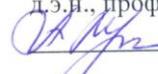
 08.12.17
(дата, подпись)

Руководитель магистерской программы:
д.э.н., профессор Лукьянова Анна Александровна

 08.12.17
(дата, подпись)

Научный руководитель:

д.э.н., профессор Лукьянова Анна Александровна

 08.12.17
(дата, подпись)

Дата защиты _____

Обучающийся: Краус Лидия Александровна

04.12.2017 
(дата, подпись)

Оценка _____
(прописью)

Красноярск 2017

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. В.П. АСТАФЬЕВА
(КГПУ им.В.П.Астафьева)

Институт психолого-педагогического образования
Кафедра менеджмента организации

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий кафедрой менеджмента
организации

 А.А. Лукьянова
"30" _____ 10 _____ 2015 г.

ЗАДАНИЕ НА МАГИСТЕРСКУЮ ДИССЕРТАЦИЮ

Обучающаяся Краус Лидия Александровна
Группа 312

1. Тема: Управление развитием профессиональных компетенций педагогических работников среднего профессионального образования утверждена приказом по КГПУ № __ от _____ 2017 г.

2. Срок представления магистерской диссертации к защите 08.12.2017 г.

3. Исходные данные для научного исследования:

Нормативно-правовая документация, регламентирующая деятельность образовательных организаций среднего профессионального образования, локальная документация, регламентирующая деятельность Красноярского филиала Финуниверситета, библиографические источники, освещающие проблемы управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников.

4. Содержание магистерской диссертации:

4.1. Изучить содержание понятий управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников среднего профессионального образования.

4.2. Рассмотреть требования к профессиональным компетенциям педагогических работников среднего профессионального образования.

4.3. Изучить факторы, влияющие на процесс управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников среднего профессионального образования.

4.4. Провести анализ существующей системы управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников Красноярского филиала Финуниверситета.

4.5. Осуществить диагностику развития профессиональных компетенций педагогических работников Красноярского филиала Финуниверситета.

4.6. Разработать мероприятия по совершенствованию управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников среднего профессионального образования.

4.7. Разработать методические рекомендации по внедрению мероприятий по совершенствованию управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников среднего профессионального образования.

4.8. Провести анализ эффективности предложенных мероприятий по совершенствованию управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников Красноярского филиала Финуниверситета.

5. Графическая часть магистерской диссертации:

5.1. Таблицы о кадровом составе, основных показателях работы педагогического состава Красноярского филиала Финуниверситета.

5.2. Диаграммы диагностики развития профессиональных компетенций педагогических работников Красноярского филиала Финуниверситета.

5.3. Перечень профессиональных компетенций педагогических работников среднего профессионального образования.

Научный руководитель
магистерской диссертации


(дата)

А.А. Лукьянова
(инициалы, фамилия)

Задание к исполнению принял

30 октября
(дата)

2015 г.


(подпись)

РЕФЕРАТ

Диссертация на соискание квалификации магистра содержит 128 страниц, 10 рисунков, 22 таблицы, 151 источник, 3 приложения.

Ключевые слова: профессиональные компетенции, профессиональный стандарт педагогической деятельности, уровень освоения профессиональных компетенций, образовательная организация, развитие образовательной организации, совершенствование деятельности, SWOT-анализ.

Объект исследования: профессиональные компетенции педагогических работников среднего профессионального образования

Предмет исследования: управление развитием профессиональных компетенций педагогических работников среднего профессионального образования.

Цель исследования: совершенствование управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников СПО (на примере Красноярского филиала Финуниверситета).

Задачи исследования:

- определить содержание управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников организации;
- провести анализ существующей системы управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников Красноярского филиала Финуниверситета;
- осуществить диагностику развития профессиональных компетенций педагогических работников Красноярского филиала Финуниверситета;
- разработать мероприятия по совершенствованию управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников среднего профессионального образования;
- разработать методические рекомендации по внедрению мероприятий по совершенствованию управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников;

- провести оценку эффективности внедрения предложенных мероприятий в Красноярском филиале Финуниверситета.

Методы исследования: системный анализ, синтез, абстракция и аналогия, обобщение и классификация, SWOT-анализ, методы эмпирического исследования (анкетирование). Применение указанных методов позволило получить обоснованные и достоверные выводы и результаты диссертационного исследования.

Результаты работы заключаются в разработке, организации и реализации процесса управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников среднего профессионального образования на примере Красноярского филиала Финуниверситета, заключающемся в разработке этапов управления и мероприятий на каждом из этапов, и апробации этапов процесса управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников в Красноярском филиале Финуниверситета. Разработаны методические рекомендации по внедрению мероприятий совершенствования управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников Красноярского филиала Финуниверситета.

Новизна исследования заключается в разработке уровней освоения профессиональных компетенций педагогических работников с учетом требований «Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», и положений «Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», соотнесение которых с результатами деятельности педагогического работника будет свидетельствовать о развитии профессиональных компетенций, а отслеживание во времени – о динамике изменений.

Практическая значимость исследования заключается в разработке перечня и структуры профессиональных компетенций педагогических работников среднего профессионального образования, этапов управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников и разработке мероприятий для каждого этапа, реализация которых в циклической форме

позволит непрерывно совершенствовать данный процесс управления.

Сведения об апробации диссертации. Реализация основных теоретических положений, выводов и практических рекомендаций, сформулированных в диссертации происходит на базе Красноярского филиала Финуниверситета, что подтверждается прилагаемой «Справкой о внедрении». Основные положения, теоретические и практические выводы, а также результаты исследования докладывались и обсуждались на следующих научно-практических конференциях и форумах VIII Всероссийской заочной научно-практической конференции «Современный учебно-воспитательный процесс: теория и практика», Красноярск (2016 г.); IV Всероссийской конференции школьников, студентов и молодых ученых, посвященной 155-летию со дня рождения Георгия Ивановича Челпанова, г. Красноярск (2017 г.); VI Международного научно-образовательного форума «Человек, семья и общество: история и перспективы развития», г. Красноярск (2017 г.).

По результатам исследования опубликовано 3 статьи:

1. Краус Л.А. Требования к профессиональным компетенциям педагогических работников в условиях введения профессионального стандарта // Современный учебно-воспитательный процесс: теория и практика. Материалы VIII Всероссийской заочной научно-практической конференции 20 мая 2016 г. / отв. ред. Г.П.Карлов. – Красноярск: СибГТУ, 2016. С. 79-85.

2. Краус Л.А. SWOT-анализ как инструмент для оперативной оценки образовательной организации // Молодежь и наука XXI века. Феномены и тенденции развития современной психологии, педагогики и менеджмента в образовании. Материалы IV Всероссийской конференции школьников, студентов и молодых ученых, посвященной 155-летию со дня рождения Георгия Ивановича Челпанова / Ответственный редактор: О.В. Груздева; Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева. 2017. С. 24-26.

3. Краус Л. А. Диагностика уровня развития профессиональных компетенций педагогических работников СПО // Современное психолого-

педагогическое образование: сборник статей / отв. за вып. и гл. ред. О.В.Груздева, К.Ю. Лобков, ред. кол. [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. / Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева. – Красноярск, 2017. С. 212-218.

ABSTRACT

The thesis for the qualification of master contains 127 page 10 figure, 22 tables 151 source 3 application.

Key words: professional competence, professional standard of pedagogical activity, the level of development of professional competencies, educational organization, educational organization, improvement activities, SWOT analysis.

Object of research: professional competence of pedagogical workers ing of secondary vocational education

Subject of research: management of development of professional competence of pedagogical workers of secondary vocational education.

The purpose of the study: improving the management of development of the professional competences of pedagogical workers of SPO (example of Krasnoyarsk branch of the financial University).

Objectives of the study:

- to determine the content of management of development of professional competences of pedagogical employees of the organization;
- to analyze the existing system of management of development of professional competence of pedagogical workers of the Krasnoyarsk-th branch of the financial University;
- to carry out diagnostics of development of professional competence of pedagogical workers of the Krasnoyarsk branch of the financial University;
- develop measures for improving the management of development of professional competence of pedagogical workers of secondary vocational education;
- to develop methodical recommendations for the implementation of measures to improve the management of development of professional competences of pedagogical staff;
- to assess the effectiveness of the implementation of the proposed activities in the Krasnoyarsk branch of the financial University.

Research methods: systemic analysis, synthesis, abstraction and Analogy, generalization and classification, SWOT analysis, methods of empirical research (questionnaire). The application of these methods allowed us to obtain reasonable and reliable conclusions and results theoretical studies.

The results of this work are the development, organization and implementation of the process management development of professional competences of pedagogical workers of secondary vocational education on the example of Krasnoyarsk branch of the financial University, which involves the development of management phases and activities in each stage, and testing phases of the management process development of professional competences of pedagogical workers in the Krasnoyarsk branch of the Finn-University. Developed guidelines on the implementation of measures to improve the management and development of professional competences of pedagogical workers of the Krasnoyarsk branch Fioni University.

The novelty of the research lies in the development levels of development of professional competences of pedagogical workers taking into account the requirements of "the Uniform qualifying directory of posts of heads, experts and employees" and the provisions of the "Procedure for carrying out certification of pedagogical employees of the organizations performing educational activity", correlating them with results of activity of the pedagogical worker will testify about the development of professional competencies, and tracking in time – on dynamics of changes.

The practical significance of this research is to develop the list and structure of professional competence of pedagogical RA-workers of secondary vocational education, stages of management of development of professional competences of pedagogical staff and development of measures for each stage, the implementation of which in cyclic form, will enable to continuously improve the management process.

Information about approbation of the thesis. Theoretically, the determination of the implementation of the main theoretical positions, conclusions and practical

recommendations to provide bathrooms in the thesis is based on the Krasnoyarsk branch of the Faculty of the University, as evidenced by the attached "Certificate of implementation". The main provisions of theoretical and practical insights, as well as the results of the study were reported and discussed at following scientific conferences and forums of the VIII all-Russian correspondence scientific-practical conference "Modern educational process: theory and practice", Krasnoyarsk (2016); IV all-Russian conference of students and young scientists dedicated to the 155th anniversary of the birthday of George Ivanovich Chelpanov, Krasnoyarsk (2017); VI International scientific-educational forum "the Person, family and society: history and prospects", Krasnoyarsk (2017).

According to the study published 3 articles:

1. Kraus L. A., Requirements for professional competence pedagogical workers in the conditions of introduction of the professional standard // Modern educational process: theory and practice. Materials of the VIII all-Russian correspondence scientific-practical conference 20 may 2016 / ed. edited by G. P. Charles. – Krasnoyarsk: Sibgtu, 2016. S. 79-85.

2. Kraus L. A., SWOT analysis as a tool for the rapid assessment of the educational organization // Youth and science of XXI century. The phenomena and tendencies of development of modern psychology, pedagogy and management in education. Proceedings of the IV all-Russian conference of students and young scientists dedicated to the 155th anniversary of the birthday of George Ivanovich Chelpanov / Executive editor: O. V. Gruzdeva; Krasnoyarsk state pedagogical University. V. P. Astafiev. 2017. S. 24-26.

3. Kraus L. A., Diagnostics of level of development of professional competence of pedagogical workers of the act // of Modern psychological and pedagogical education: collection of articles / ed. for vol. and ed. by O. V. Gruzdeva, K. S. Lobkov, a stake.] [Electronic resource]. – Electron. Dan. / Krasnoyarsk. GOS. PED. Univ they. V. P. Astafiev. – Krasnoyarsk, 2017. P. 212-218.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	12
Глава 1. Теоретическое обоснование управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников организации среднего профессионального образования	16
1.1. Содержание понятий управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников среднего профессионального образования.....	16
1.2. Требования к профессиональным компетенциям педагогических работников организации среднего профессионального образования.....	32
1.3. Факторы, влияющие на процесс управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников организации среднего профессионального образования.....	35
Глава 2. Анализ существующей системы управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников Красноярского филиала Финуниверситета.....	39
2.1. Характеристика Красноярского филиала Финуниверситета.....	39
2.2. Анализ системы управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников Красноярского филиала Финуниверситета.....	52
2.3. Диагностика развития профессиональных компетенций педагогических работников Красноярского филиала Финуниверситета.....	60
Глава 3. Совершенствование управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников Красноярского филиала Финуниверситета.....	66
3.1. Мероприятия по совершенствованию управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников Красноярского филиала Финуниверситета.....	66
3.2. Методические рекомендации по внедрению мероприятий по совершенствованию управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников Красноярского филиала Финуниверситета.....	71
3.3. Оценка эффективности мероприятий по совершенствованию управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников Красноярского филиала Финуниверситета.....	81
Заключение.....	84
Список использованных источников и литературы.....	88
Приложения.....	108

ВВЕДЕНИЕ

В нормативно-правовой документации по реализации программ подготовки специалистов среднего звена предусмотрено использование образовательной организацией компетентностного подхода, использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой для формирования и развития общих и профессиональных компетенций обучающихся [9]. Очень много публикаций по применению компетентностного подхода в российских образовательных организациях посвящена развитию профессиональных компетенций обучающихся. Но и в документах международных организаций, и в отечественных законодательных и нормативных актах, посвященных вопросам высшего и среднего профессионального образования, отмечается ключевая роль педагогических кадров в образовательном процессе. Таким образом, рассмотрение профессиональных компетенций педагогических работников организаций СПО, способных обеспечить получение необходимых компетенций обучающимися, является важным и очень актуальным.

Государственная программа Российской Федерации "Развитие образования" на 2013 - 2020 годы [11] одной из задач определяет модернизацию содержания и технологий профессионального образования для обеспечения их соответствия требованиям современной экономики и изменяющимся запросам населения, что должно привести к повышению глобальной конкурентоспособности профессионального образования и обеспечению востребованности экономикой и обществом каждого обучающегося.

В современное время наблюдаются несоответствия между требованиями законодательства и положением дел в управлении в образовательной практике. Таким образом, большую практическую значимость будет иметь магистерская диссертация по теме «Управление развитием профессиональных компетенций педагогических работников организаций среднего профессионального образования».

Различные аспекты компетентностного подхода рассматривают Л.Гребнева, Ю. Давыдова, И.А. Зимней, О.Г. Ларионовой, В.Митрохина, Д.А.Мохотина, А. Петрова. В научных исследованиях подход включает в себя не только совокупность определенных принципов и теоретических положений, но и соответствующие им способы деятельности.

В отечественной литературе вопросы профессиональных компетенций и профессиональной компетентности рассматриваются в трудах В.И. Байденко, А.Г. Бермуса, О.К. Битюцких, Н.М. Борытко, В.Н. Введенского, Б.С. Гершунского, Э.Ф.Зеера, И.А. Зимней, В.А. Козырева, Н.В. Кульминой, А.К. Марковой, Н.С. Розова, В.В. Серикова, В.А. Слостениной, А.И. Субетто, А.П. Тряпицыной, Ю.В. Фролова, А.В.Хуторского.

Структура профессиональных компетенций рассмотрена в трудах А.К.Марковой, Л.М. Митиной, В.И. Байденко, И.А.Зимней, Л.Г. Семушиной, А.В. Хуторского и др.

Целью магистерской диссертации является совершенствование управления развития профессиональных компетенций педагогических работников среднего профессионального образования.

Объектом исследования являются профессиональные компетенции педагогических работников среднего профессионального образования.

Предметом исследования является управление развитием профессиональных компетенций педагогических работников среднего профессионального образования.

Много публикаций по применению компетентностного подхода в российских образовательных организациях посвящена развитию профессиональных компетенций обучающихся. Но развитие профессиональных компетенций педагогических работников среднего профессионального образования, соответствующих положениям профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», требованиям ФГОС СПО, изуче-

но мало. В связи с этим можно выделить следующие противоречия, влияющие на обеспечение высокого качества подготовки обучающихся:

- между существующими образовательными программами, направленными, в первую очередь, на профессиональное развитие человека в соответствии с запросами государства, общества, работодателей и потребностями личности в углублении и расширении образования, повышении интеллектуального и культурного уровня;

- между новыми требованиями к результатам образования и уровнем компетентности педагогических работников в реальной образовательной деятельности.

Можно выдвинуть следующую гипотезу: управление развитием профессиональных компетенций педагогических работников среднего профессионального образования будет соответствовать требованиям и осуществляться эффективнее, если будут обеспечены и соблюдены следующие условия:

- если будут раскрыты теоретические основы управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников среднего профессионального образования;

- если будет проведен анализ существующей системы управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников Красноярского филиала Финуниверситета;

- если будут разработаны мероприятия и методические рекомендации по совершенствованию процесса управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников Красноярского филиала Финуниверситета.

В процессе исследования необходимо решить следующие задачи:

- раскрыть содержание понятий управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников организации;

- определить требования к профессиональным компетенциям педагогических работников организации СПО;

- провести анализ существующей системы управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников Красноярского филиала Финуниверситета;

- осуществить диагностику развития профессиональных компетенций педагогических работников Красноярского филиала Финуниверситета;

- разработать мероприятия по совершенствованию управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников среднего профессионального образования;

- разработать методические рекомендации по внедрению мероприятий по совершенствованию управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников Красноярского филиала Финуниверситета;

- провести оценку эффективности внедрения предложенных мероприятий в Красноярском филиале Финуниверситета.

Методы исследования: системный анализ, синтез, абстракция и аналогия, обобщение и классификация, SWOT-анализ, методы эмпирического исследования (анкетирование). Применение указанных методов позволило получить обоснованные и достоверные выводы и результаты диссертационного исследования.

Глава 1. Теоретическое обоснование управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников организации СПО

1.1. Содержание понятий управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников среднего профессионального образования

Нацеленное на компетенции образование изначально формировалось в 60-70-х годах в Америке. Уже в прошлом столетии говорилось о наличии различий между терминами «компетенция» и «компетентность». По результатам проведенного анализа отечественной и зарубежной литературы по вопросам компетентностного подхода можно отметить отсутствие единой трактовки определений «компетенция» и «компетентность».

Глоссарий федерального государственного образовательного стандарта [151] дает следующее определение: «компетентность - умение активно использовать полученные личные и профессиональные знания и навыки в практической или научной деятельности». Различают образовательную, общекультурную, социально-трудовую, информационную, коммуникативную компетентности, компетентность в сфере личностного самоопределения и др.

В зависимости от содержания образования (учебных предметов и образовательных областей) различают три группы компетенций:

- ключевые - метапредметные, общепредметные и предметные компетенции;
- компетентность социально-трудовая - способности и умения, овладение которыми обеспечивают человеку возможность эффективно действовать в процессе трудовой деятельности, владеть нормами, способами и средствами социального взаимодействия, способами эффективного выстраивания коммуникаций ориентироваться на рынке труда;
- компетентность профессиональная - способности и умения эффектив-

но действовать в рамках своей профессии и квалификации.

Адольф В.А. [15, С. 39] определяет профессиональную компетентность как обобщенную профессионально-личностную характеристику педагога, определяющую качество его деятельности. «Она выражается в способности педагога действовать адекватно, самостоятельно и ответственно в постоянно изменяющейся профессиональной среде, отражает его готовность к самооценке и саморазвитию. Профессиональная компетентность проявляется в профессиональной активности педагога, характеризующей его как субъекта педагогической деятельности и общения».

По мнению А.Г. Бермуса: «Компетентность представляет собой системное единство, интегрирующее личностные, предметные и инструментальные особенности и компоненты» [22].

М.А. Чошанов считает, что компетентность - это «не просто обладание знаниями, а постоянное стремление к их обновлению и использованию в конкретных условиях, т.е. владение оперативными и мобильными знаниями; это гибкость и критичность мышления, подразумевающая способность выбирать наиболее оптимальные и эффективные решения и отвергать ложные» [143, С. 4].

А.М.Ароновым компетентность определяется, как «готовность специалиста включиться в определенную деятельность» [18].

О.Е.Лебедев определяет компетентность как «способность действовать в ситуации неопределенности» [81].

И.А.Зимней компетентность описывается «как основывающийся на знаниях, интеллектуально и личностно обусловленный опыт социально-профессиональной жизнедеятельности человека» [53].

А.В. Хуторской, различая понятия «компетенция» и «компетентность», предлагает следующие определения.

Компетентность А.В. Хуторской определяет как «владение, обладание человеком соответствующей компетенцией, включающей его личностное отношение к ней и предмету деятельности» [138].

Компетенция по мнению А.В. Хуторского «включает совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов, и необходимых для качественной продуктивной деятельности по отношению к ним» [138].

В настоящее время российское законодательство единого термина компетенции не дает, поэтому можно опираться только на разъяснения в словарях и научных изданиях.

Этот термин в БСЭ трактуется как «совокупность полномочий (прав и обязанностей) какого-либо органа или должностного лица, установленная законом, уставом данного органа или другими положениями», «обладание (владение) знаниями, позволяющими судить о чем-либо» [25], «знания и опыт в определённой области, круг вопросов, в которых кто-либо хорошо осведомлен» [120, С. 537]. Можно найти такие определения «компетенции» как «круг вопросов, явлений, в которых данное лицо обладает авторитетностью, познанием, опытом» [121, С. 433], «личные возможности какого-либо лица, его квалификация (знания, опыт), позволяющие принимать участие в разработке определенного круга решений или самому решать, благодаря наличию определенных знаний, навыков» [122, С. 171].

В соответствии с методическими рекомендациями-разъяснениями по разработке дополнительных профессиональных программ на основе профессиональных стандартов, компетенция – «динамическая комбинация знаний и умений, способность их применения для успешной профессиональной деятельности» [8, С. 19].

Термин "competence" означает "способность, умение", а термин "competent", который переводится как "компетентность", имеет следующие значения: полноправный, правомочный, установленный, законный. Отсюда следует, что "компетентность" обозначает характеристику человека (полноправный, правомочный и т. д.), а "компетенция" характеризует то, чем человек обладает (способности, умения).

Компетенции формируются только в процессе самостоятельной реализации той или иной деятельности, в ситуациях неопределенности и попытках самостоятельно справиться с какими-то проблемами. Проявляются они также только в деятельностных ситуациях (коммуникативные - в ситуациях дискуссии, выступления и т. д., исследовательские - в процессе реализации исследовательских проектов), где сам учитель или внешний эксперт может определить тот или иной уровень их достижения при помощи известных критериев и показателей.

Компетенции – это характеристики, благодаря которым достигается высокая результативность в той или иной деятельности. В них интегрированы умения, личностные характеристики, мотивация. Главная их особенность – они проявляются в поведении и поэтому легко поддаются измерению.

Таким образом, компетенции, определяют способность и готовность использовать свой потенциал (знания, умения, навыки, опыт и личностные качества) для успешной деятельности в определенной области и базируются на закономерностях возникновения готовности.

На сегодняшний день не существует единой принятой всеми классификации компетенций. Наиболее общая классификация компетенций содержит в себе три больших класса:

- профессиональные (специальные), необходимые данному специалисту для реализации его профессиональной деятельности;
- надпрофессиональные, необходимые для эффективной работы в организации;
- ключевые компетенции, в которые входят умения и качества, необходимые каждому члену общества.

В своих работах Э.Ф. Зеер, О.Н. Шахматова профессиональную компетенцию обозначают как совокупность профессиональных знаний и умений, а также способов выполнения профессиональной деятельности. Э.Ф. Зеер, О.Н. Шахматова и В.М. Шепель считают, что профессиональная компетентность - одна из составляющих профессионализма, в структуре которого выделяются:

профессиональная востребованность, профессиональная пригодность, профессиональная удовлетворенность, профессиональный успех [138].

Фундаментальным исследованием компетенций считают работу Лайна и Сайна Спенсеров «Компетенции на работе. Модели максимальной эффективности работы». Авторы рассматривают компетенции как базовые качества индивидуума, имеющие причинное отношение к эффективному и (или) выдающемуся выполнению работы, уровень которого определяется конкретными критериями.

Лайн и Сайн Спенсеры выделяют пять типов качеств, лежащих в основе компетенций:

- мотивы – то, о чем человек думает или чего хочет постоянно и что вызывает действие. Мотивы нацеливают, направляют поведение на определенные действия или цели и уводят в сторону от остальных;

- психофизиологические особенности (или свойства) – физические характеристики и соответствующие реакции на ситуации или информацию;

- Я-концепция – установки, ценности или образ «Я» человека;

- знание – информация, которой обладает человек в определенных содержательных областях. Знания лучше всего прогнозируют, что человек может сделать, а не то, что он, сделает;

- навык – способность выполнять определенную физическую или умственную задачу.

Исследователи делают вывод о том, что такие компетенции, как знания, умения и навыки (поверхностные компетенции) можно относительно просто развить. В то время как глубинные компетенции – мотивы и свойства, лежащие в основе личности, оценить и развить значительно труднее. Поэтому будет эффективнее отбирать перспективных сотрудников по наличию этих характеристик. Необходимо обращать особое внимание на глубинные личностные характеристики и такие деловые качества, в основе которых лежат доминирующие мотивы, особенности «Я – концепции». Учеными обобщён опыт 286 исследований, проведенных в разных типах организаций и на

этой основе составлен словарь, включающий 21 компетенцию, которые были структурированы в шесть кластеров: достижение и действие, помощь и обслуживание других, воздействие и оказание влияния, менеджерские компетентности, когнитивные компетентности, личная эффективность.

С точки зрения бизнес-практиков, профессиональные компетенции – это способность субъекта профессиональной деятельности выполнять работу в соответствии с должностными требованиями. Последние представляют собой задачи и стандарты их выполнения, принятые в организации или отрасли.

Представители британской школы психологии труда, придерживающиеся функционального подхода, под профессиональными компетенциями понимают способность действовать в соответствии со стандартами выполнения работы. Данный подход основан на стандартах деятельности, описании задач и ожидаемых результатов, а не на личностных характеристиках.

Кластеры компетенций – это модели компетенций, организованные в группы на основе базового намерения. Внутри каждого кластера выделены и ограничены отдельные компетенции. Например, «компетенции профессиональной экспертизы» отнесены к кластеру когнитивных технологий.

Наиболее комплексно, по мнению экспертов, виды профессиональных компетенций определены И. А. Зимней. Ее классификация базируется на категории деятельности. Зимняя выделяет следующие виды профессиональных компетенций:

- относящиеся к человеку как к личности, как к субъекту общения, деятельности;
- касающиеся социального взаимодействия людей и окружающей среды;
- относящиеся непосредственно к деятельности человека.

Для каждой группы предусматриваются свои виды ключевых компетенций. Так, в первую включаются следующие категории:

- здоровьесбережение;

- ценностно-смысловая ориентация в мире;
- гражданственность;
- интеграция;
- предметная и личная рефлексия;
- саморазвитие;
- саморегулирование;
- профессиональное развитие;
- речевое и языковое развитие;
- смысл жизни;
- владение культурой родного языка.

В рамках второй группы к основным видам компетенций относятся навыки общения и социального взаимодействия.

В последний блок включены компетенции деятельности, информационных технологий и познавательные.

Для будущих специалистов в педагогике разработана система, состоящая из двух блоков. В каждом из них определены виды профессиональных компетенций педагога:

- общепрофессиональные компетенции;
- профессиональные компетенции.

Общая профессиональная определяется, как базовые навыки, знания, способности, умения и готовность к их актуализации в рамках группы специальностей. В блок профессиональных компетенций включаются виды компетенций обучающихся, проявляющиеся в:

- педагогической деятельности;
- проектной деятельности;
- научно-исследовательской деятельности;
- культурно-просветительской деятельности.

После прохождения итоговой государственной аттестации и получении диплома о высшем или среднем профессиональном образовании у выпускника должны быть сформированы профессиональные компетенции, которые

соответствуют требованиям, необходимым знаниям и навыкам, указанным в профессиональном стандарте. В профессиональном стандарте компетенции описываются в виде набора требований к знаниям, навыкам и качествам сотрудника для функции, должностной позиции или роли в проекте. Если профессиональные навыки, знания и личностные качества специалиста совпадают с требованиями к компетенции для определенной должности, или задачи, то соответствующая работа, при прочих благоприятных обстоятельствах, может выполняться таким специалистом качественно и эффективно [142, с. 365]. Концептуальная модель диагностики профессиональных компетенций представлена на рисунке 1.

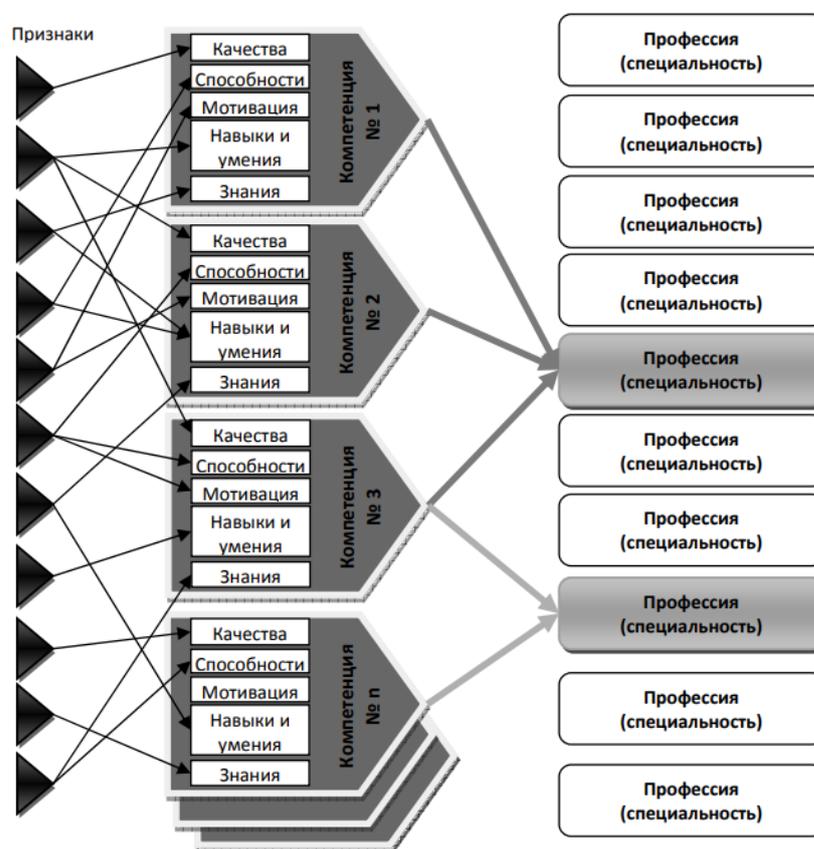


Рис.1. Концептуальная модель методики диагностики профессиональных компетенций

Базой для разработки перечня профессиональных компетенций педагогических работников среднего профессионального образования послужили:

- профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального об-

разования» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8.09.2015 г. №608н);

- единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов, и служащих (утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития 26.08.2010 г.(№ 761н));

- федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования уровень высшего образования бакалавриат направление подготовки 44.03.05 Педагогическое образование(с двумя профилями подготовки)(утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 9 февраля 2016 г. N 91).

Для определения перечня профессиональных компетенций соотнесли профессиональные компетенции из ФГОС ВО с Профессиональным стандартом с помощью категорий «необходимые навыки» и «необходимые знания», «трудовые действия» (Приложение 1).

Перечень профессиональных компетенций педагогических работников среднего профессионального образования представлен в таблице 1.

Таблица 1

Перечень профессиональных компетенций педагогических работников среднего профессионального образования

Трудовые действия	Профессиональные компетенции
1	2
Проведение учебных занятий по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) образовательной программы	ПК1 Готовность реализовывать образовательные программы по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) в соответствии с требованиями образовательных стандартов
	ПК2 Способность использовать современные методы и технологии обучения и диагностики
Организация самостоятельной работы обучающихся по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) образовательной программы	ПК 7 Способность организовывать сотрудничество обучающихся, поддерживать их активность, инициативность и самостоятельность, развивать творческие способности
Текущий контроль, оценка динамики подготовленности и мотивации обучающихся в процессе изучения учебного предмета, курса, дисциплины (модуля)	ПК 15 Способность осуществлять психолого- педагогический мониторинг, позволяющий оценить результаты освоения образовательной программы обучающимися.

Продолжение таблицы 1

1	2
	ПК 16 Способность планировать и корректировать образовательные задачи по результатам мониторинга, с учетом индивидуальных особенностей обучающихся
Руководство учебно-профессиональной, проектной, исследовательской и иной деятельностью обучающихся по программам СПО и(или) ДПП, в том числе подготовкой выпускной квалификационной работы (если она предусмотрена)	ПК 11 Готовность использовать систематизированные теоретические и практические знания для постановки и решения исследовательских задач в области образования
	ПК 13 Способность выявлять и формировать культурные потребности различных социальных групп
	ПК 3 Способностью решать задачи воспитания и духовно-нравственного развития, обучающихся в учебной и внеучебной деятельности
	ПК 12 Способность руководить учебно-исследовательской деятельностью обучающихся
	ПК 10 Способность проектировать траектории своего профессионального роста и личностного развития
	ПК 14 Способность разрабатывать и реализовывать культурно-просветительские программы
Консультирование обучающихся и их родителей (законных представителей) по вопросам профессионального самоопределения, профессионального развития, профессиональной адаптации на основе наблюдения за освоением профессиональной компетенции (для преподавания учебного предмета, курса, дисциплины (модуля), ориентированного на освоение квалификации (профессиональной компетенции))	ПК 5 Способность осуществлять педагогическое сопровождение социализации и профессионального самоопределения обучающихся
Разработка мероприятий по модернизации оснащения учебного помещения (кабинета, лаборатории, спортивного зала, иного места занятий), формирование его предметно-пространственной среды, обеспечивающей освоение учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) образовательной программы	ПК4 Способность использовать возможности образовательной среды для достижения личностных, метапредметных и предметных результатов обучения и обеспечения качества учебно-воспитательного процесса средствами преподаваемых учебных предметов
Контроль и оценка результатов освоения учебного предмета, курса дисциплины (модуля) в процессе промежуточной аттестации	ПК 17 Способность планировать и корректировать собственную оценочную деятельность по результатам мониторинга

1	2
Оценка освоения образовательной программы при проведении итоговой (государственной итоговой) аттестации в составе экзаменационной комиссии	ПК 18 Готовность использовать систематизированные теоретические и практические знания для оценки освоения образовательной программы при проведении итоговой (государственной итоговой) аттестации
Разработка и обновление рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) СПО, профессионального обучения и(или) ДПП	ПК 8 Способность проектировать образовательные программы
	ПК 6 Готовность к взаимодействию с участниками образовательного процесса
Разработка и обновление учебно-методического обеспечения учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей) программ СПО, профессионального обучения и(или) ДПП, в том числе оценочных средств для проверки результатов их освоения	ПК 19 Способность осуществлять учебно-методическую деятельность
Планирование занятий по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) программ СПО, профессионального обучения и(или) ДПП	ПК 9 Способность проектировать индивидуальные образовательные маршруты обучающихся
Ведение документации, обеспечивающей реализацию программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) СПО, профессионального обучения и(или) ДПП	ПК 20 Способность создания и ведения учебной документации, в том числе с использованием ИКТ

Измерение компетенций производится на основе специально устанавливаемых поведенческих индикаторов – набора действий, которые ожидают увидеть от успешного исполнителя, обладающего данными компетенциями. Эти поведенческие индикаторы включаются в модель компетенций.

В теории и практике выделяют уровни развития компетенций.

Наиболее универсальной считается система описания, используемая в некоторых западных компаниях. Она позволяет выделить профессионально важные качества, разбить их на несколько уровней проявления и описать в терминах поведения. В классическом варианте для каждой компетенции предусматривается пять уровней [109]: лидерский, сильный, базовый, недостаточный, неудовлетворительный.

Последняя степень показывает, что субъект не обладает необходимыми навыками. Более того, он даже не пытается их развить. Этот уровень считается неудовлетворительным, так как человек не только не использует никаких навыков, но и не понимает их важность.

Недостаточная степень отражает частичное проявление умений. Субъект стремится, пытается использовать необходимые навыки, включенные в компетенцию, понимает их важность, однако эффект от этого наступает не во всех случаях.

Базовая степень считается достаточной и необходимой для человека. Этот уровень показывает, какие конкретно способности и поведенческие акты свойственны данной компетенции. Базовая степень считается оптимальной для осуществления эффективной деятельности.

Сильный уровень развития компетенций необходим для руководящих кадров среднего звена. Он предполагает очень хорошую сформированность навыков. Субъект, владеющий сложными умениями, может оказывать активное воздействие на происходящее, решать оперативные вопросы в критических ситуациях. Этот уровень также предполагает способность предвидеть и предупреждать негативные явления.

Самая высокая степень сформированности навыков необходима для топ-менеджеров. Лидерский уровень требуется для руководителей, принимающих стратегически важные решения. Эта ступень предполагает, что субъект не только в состоянии самостоятельно применять имеющиеся необходимые навыки, но и может формировать для других лиц соответствующие возможности. Человек, обладающий лидерским уровнем развития компетенций, организует мероприятия, формулирует правила, нормы, порядок, способствующие проявлению умений и способностей.

Федеральные государственные образовательные стандарты высшего и среднего профессионального образования в Российской Федерации используют трехуровневую систему развития компетенций. Выделяются следующие уровни сформированности компетенций:

-пороговый (предполагающий минимально необходимый набор знаний, умений, навыков, способов деятельности и отношений в сфере компетенции);

-базовый (характеризующий владение основными знаниями, умениями, навыками, способами деятельности, отношениями в сфере компетенции и опытом ее проявления);

-продвинутый (определяющий проявление установки обучающегося на поиск и реализацию новых нестандартных решений в сфере компетенции на основе базовых знаний, умений, навыков, способов деятельности, отношений и опыта их проявления).

Чтобы обеспечить единую и объективную систему подбора, продвижения, оценки и мотивации специалистов, эксперты используют модели компетенций.

Модель компетенций – это перечень компетенций с конкретными показателями их проявлений в профессиональной деятельности. В модель включаются компетенции наиболее важные для организации на данном этапе развития.

Более детализированные описания компетенций включают:

- негативные индикаторы, то есть тип поведения, который организация не желает видеть (неэффективное поведение);

- выдающиеся проявления – показывают, что необходимо сделать выше нормы для того, чтобы с точки зрения данной компетенции добиться совершенства;

- эффективное поведение.

При разработке модели компетенций используются различные методы: метод репертуарных решеток Дж. Келли, метод критического инцидента, интервью и др. В соответствии с моделью компетенций разрабатываются методы их оценки: методики Центра оценки и развития, бизнес-симуляции, интервью, подбираются надежные опросники и тесты.

Оценка компетенций - это процесс определения приоритетных профес-

сиональных качеств, необходимых для эффективной работы сотрудников, их анализ, диагностика, подсчет и формирование планов развития работников.

Для оценки компетенции используют следующие методы:

Оценку компетенций принято определять:

- проведением специальных HR-тестов, решением кейсов;
- структурированное специальным образом глубинное интервью, дополняемое элементами самооценки сотрудника;
- определение поведенческого портрета сотрудника (успешность, отображение необходимых качеств и характеристик, присущих каждому опрашиваемому).

Рассмотрим основные источники развития компетенции.

После точного определения уровня компетенции каждого из сотрудников принято составлять план и методику повышения этого уровня, его развития.

Самые распространенные методы развития компетенции:

- обучение на рабочем месте, без отрыва, на опыте других;
- выполнение специальных развивающих заданий, нацеленных на повышение уровня компетентности;
- участие в тренингах и семинарах, чтение специальной литературы;
- решение практических совместных задач в динамичном режиме, для развития навыков взаимодействовать в команде.

Рассмотрим еще ряд терминов. В отечественной и зарубежной литературе, различных учебных пособиях присутствует большое количество определений термина «управление».

Управление - это «элемент и одновременно функция организованных систем различной природы (биологических, социальных, технических и др.). Управление обеспечивает сохранение или изменение структуры этих систем, поддержание режима и реализацию цели их деятельности» [33, с. 13]. Данное определение содержится и в Большом Энциклопедическом словаре.

Мексон М.Х. под управлением трактует «процесс планирования, орга-

низации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь цели организации» [90, С.19].

Современный экономический словарь содержит следующее определение управления: «сознательное целенаправленное воздействие со стороны субъектов, органов на людей и экономические объекты, осуществляемое с целью направить их действия и получить желаемые результаты» [102, С.401].

И приведем еще одно определение, содержащееся в энциклопедическом словаре по философии. Управление – это «функция организованных систем, возникших естественным (эволюционным) или искусственным (креационным) путем. Различают управление в биологических, социальных, экономических, политических, технических, кибернетических и др. системах. Наиболее общими функциями управления считаются: поддержание и оптимизация системных характеристик, сознательное воздействие на внутренние и внешние (по отношению к системе) процессы, создание разнообразия, целеполагание, регулирование, учет» [131].

Таким образом, управлением – это функция организованных систем различной природы (биологических, социальных, технических и др.), возникших естественным (эволюционным) или искусственным (креационным) путем, включающая в себя процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь цели этой системы.

Термин «развитие» также имеет большое количество формулировок. Необходимо отметить, что определения данного термина у ряда специалистов, исследователей совпадают либо близки по смыслу. В соответствии с Энциклопедическим словарем по философии развитие – это поступательное движение, эволюция, переход от одного состояния к другому [131, С. 324].

Очень схожие термины приводят в своих словарях Ожегов С.И. и Ушаков Д.Н. Ожегов С.И. определяет развитие, как «процесс закономерного изменения, перехода из одного состояния в другое, более совершенное; переход от старого качественного состояния к новому, от простого к сложному,

от низшего к высшему» [93, С. 352]. Ушаков Д.Н. определяет развитие, как «процесс перехода из одного состояния в другое, более совершенное» [29, С.223].

Большой энциклопедический словарь говорит о том, что развитие – это «направленное, закономерное изменение; в результате развития возникает новое качественное состояние объекта - его состава или структуры. Различают две формы развития: эволюционную, связанную с постепенными количественными изменениями объекта; революционную, характеризующуюся качественными изменениями в структуре объекта. Выделяют восходящую линию развития (прогресс) и нисходящую (регресс) [26, С.402].

Сделав анализ определений термина «развитие» можно сделать вывод о том, что Большой энциклопедический словарь содержит наиболее полную трактовку данного термина.

Приведем понятие «педагогический работник».

Педагогический работник - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности [1].

Таким образом, проведя анализ отечественной и зарубежной литературы, можно сказать, что под управлением развитием профессиональных компетенций педагогических работников будем понимать процесс планирования, организации, мотивации, контроля и координации направленного, закономерного изменения, в результате которого возникает новое качественное состояние способности и умения эффективно действовать в рамках своей профессии и квалификации необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь цели системы (образовательной организации).

Компетентность есть степень освоения компетенции субъектом профессиональной деятельности, результат развития компетенции. Если понимать развитие как процесс качественного изменения феномена, то развитие профессиональных компетенций предполагает динамику перехода от одного

уровня освоения компетенции к более высокому.

1.2. Требования к профессиональным компетенциям педагогических работников организации СПО

Рассмотрим некоторые требования, обозначенные в нормативно-правовой документации, к кадровому обеспечению образовательной организации СПО. В законе №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) содержится немного требований к преподавателям, педагогам: статья 46 «Право на занятие педагогической деятельностью», статья 48 «Обязанности и ответственность педагогических работников», статья 49 «Аттестация педагогических работников». Статья 46 данного закона говорит, что правом на занятие педагогической деятельностью обладают лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и/или профессиональных стандартах [1].

Статья 48 «Обязанности и ответственность педагогических работников» данного закона говорит, что педагогические работники обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка.

ФГОС СПО, в том числе, устанавливают требования к условиям реализации программ подготовки специалистов среднего звена. Реализация программ подготовки специалистов среднего звена должна осуществляться педагогическими работниками, имеющими высшее образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины (модуля). Опыт деятельности в организациях соответствующей профессиональной сферы является обязательным для преподавателей, отвечающих за освоение обучающимися профессионального учебного цикла. Преподаватели должны получать дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации, в том числе в форме стажировки в профильных организациях не реже чем один раз в три года.

Модернизация образования обуславливает обновление состава трудо-

вых функций и профессиональных компетенций преподавателя. Профессиональный стандарт педагога профессионального обучения содержит описание трудовых функций при преподавании по программам СПО и дополнительным профессиональным программам (ДПП), ориентированным на соответствующий уровень квалификации.

При выполнении трудовых функций необходимо соблюдать следующие требования:

- требования к образованию и обучению: среднее профессиональное образование - программы подготовки специалистов среднего звена или высшее образование - бакалавриат, направленность (профиль) которого, как правило, соответствует преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю). Дополнительное профессиональное образование на базе среднего профессионального образования (программ подготовки специалистов среднего звена) или высшего образования (бакалавриата) - профессиональная переподготовка, направленность (профиль) которой соответствует преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю). При отсутствии педагогического образования - дополнительное профессиональное образование в области профессионального образования и (или) профессионального обучения; дополнительная профессиональная программа может быть освоена после трудоустройства. Для преподавания дисциплин (модулей) профессионального учебного цикла программ среднего профессионального образования обязательно обучение по дополнительным профессиональным программам - программам повышения квалификации, в том числе в форме стажировки в профильных организациях не реже одного раза в три года. Педагогические работники обязаны проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда. Рекомендуется обучение по дополнительным профессиональным программам по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года;

- требования к опыту практической работы: опыт работы в области

профессиональной деятельности, осваиваемой обучающимися и (или) соответствующей преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю) обязателен для преподавания по профессиональному учебному циклу программ среднего профессионального образования и при несоответствии направленности (профиля) образования преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю);

- особые условия допуска к работе: отсутствие ограничений на занятие педагогической деятельностью, установленных законодательством Российской Федерации. Прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Прохождение в установленном законодательством Российской Федерации порядке аттестации на соответствие занимаемой должности.

1.3. Факторы, влияющие на процесс управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников организации СПО

Управление развитием профессиональных компетенций педагогических работников предполагает необходимость учета конкретных обстоятельств, характера их воздействия на этот процесс - как катализатора или тормоза, с тем, чтобы воздействовать на его успешность и прогнозировать ее в перспективе.

Данные обстоятельства обозначаются термином «фактор» (лат. factor - виновник, создатель) – «движущая сила, лежащая в основе или определяющая ход какого-либо процесса, явления, его характерные черты или особенности развития. В социологии «предполагаемая, теоретически определяемая причина конкретного эмпирически изучаемого события», «источник воздействия на систему, отражающегося на значении переменных модели этой си -

стемы» [116, С. 426].

При рассмотрении вопроса о факторах, влияющих на процесс профессиональной самореализации, обычно выделяют группу внешних, не зависящих от человека факторов, связанных с объективными условиями среды, в которой находится специалист, и группу внутренних факторов, зависящих от человека и отражающих субъективные потенциалы человека.

С точки зрения психологии особый интерес представляют внутренние факторы, опосредованно или непосредственно влияющие на процесс профессиональной самореализации. К внутренним факторам, непосредственно влияющим на процесс профессиональной самореализации, относят самосознание, системное и творческое мышление, мотивационную сферу личности. Знание и понимание себя, возможность раскрытия в себе потенциала, необходимого для самореализации, связаны с развитым самосознанием. Творческое мышление обеспечивает возможность развития, способствует принятию нестандартных решений в стандартных ситуациях, помогает увидеть в общеизвестном новые грани. Системное же мышление позволяет подходить к проблеме в глобальном масштабе, оценивать собственную деятельность с точки зрения её значимости в мировом прогрессе. Наконец, мотивация на реализацию себя в профессиональной деятельности на фоне развитой эмоционально-волевой сферы обеспечивает формирование профессиональных целей, направленности личности на достижение успехов на фоне постоянной работы над собой. Следует учитывать тот факт, что если профессиональная мотивация деформируется или терпит крах, то нарушается и вся система мотивации человека в целом.

Можно перечислить целый ряд факторов, которые, в той или иной мере, оказывают влияние на управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников организации СПО. Данный процесс является составной частью процесс управления персоналом.

Факторы внешней среды, влияющие на процесс управления персоналом: макросреда [101, стр. 28]:

- экономические факторы (тенденции изменения экономических связей, среднегодовые темпы инфляции, структура распределения доходов населения, налоговые показатели);

- социально-демографические факторы (продолжительность жизни населения, жизненный уровень, рождаемость и смертность, детская смертность в процентах от рождаемости, структура населения по показателям, миграция и др.);

- факторы международного характера (военная напряжённость, научная активность);

- политические факторы (политическая стабильность, активность общественных и профсоюзных движений, криминальная ситуация в стране);

- правовые (регулирование в сфере труда и социального обеспечения);

- экологические;

- природно-климатические;

- научно-технические и др.

Факторы внешней среды, влияющие на процесс управления персоналом: непосредственное окружение [101, стр. 28]:

- местный рынок труда, его структура и динамика;

- кадровая политика конкурентов;

- рыночная инфраструктура (степень удовлетворения потребностей организации в ресурсах и состояние рыночных структур);

- мониторинг окружающей среды (качество внешней среды);

- здравоохранение;

- наука и образование (уровень образования населения, новизна научных разработок и т. п.);

- культура (степень удовлетворения потребностей населения в культурных и подобных объектах);

- бытовое обеспечение и др.

Факторы внутренней среды, влияющие на процесс управления персоналом [101, стр. 29]:

- принципы, методы, стиль управления;
- кадровый потенциал организации;
- структура персонала;
- текучесть кадров;
- уровень ротации персонала;
- структура знаний и навыков персонала;
- загруженность работников;
- производительность труда;
- меры социальной защиты;
- финансы организации;
- уровень организации производства и труда;
- перспективы развития техники и технологии в организации;
- организационная культура;
- уровень развития системы управления персоналом и др.

В связи с вышеперечисленными теоретическими исследованиями можно сделать вывод о том, что образовательные организации являются сложными объектами, а те, в свою очередь, частями еще более сложной целостности. Поскольку организованным действиям присущи сложности, а процесс управления осуществляется людьми и влияет на них, то осуществляя управление развитием профессиональных компетенций педагогических работников необходимо учитывать целый ряд разнообразных факторов, как со стороны внешней изменяющейся среды, так и со стороны самой образовательной организации.

Глава 2. Анализ существующей системы управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников Красноярского филиала Финуниверситета

2.1. Характеристика Красноярского филиала Финуниверситета

Красноярский финансово-экономический колледж - филиал Федерального государственного образовательного бюджетного учреждения высшего образования «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» (далее именуемый Красноярский филиал Финуниверситета) является обособленным структурным подразделением федерального государственного образовательного бюджетного учреждения высшего образования «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», расположенным вне места его нахождения. Деятельность Филиала осуществляется в соответствии с Уставом Финуниверситета, нормативными актами Министерства образования и науки Российской Федерации, Положением о Красноярском филиале Финуниверситета, локальными нормативными актами.

Филиал частично наделяется полномочиями юридического лица. Директор Филиала имеет право по доверенности, выданной ректором Финуниверситета, представлять Филиал в отношениях с органами государственной власти и управления, с физическими и юридическими лицами, заключать с ними договоры, контракты и иные соглашения, касающиеся деятельности Филиала. Филиал имеет печать, штамп и бланк со своим наименованием.

Юридический адрес Красноярского финансово-экономического колледжа – филиала ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»: 125468, Москва, Ленинградский проспект, д.49.

Сокращенное наименование: Красноярский филиал Финуниверситета.

Местонахождение филиала: 660075, г. Красноярск, ул. Маерчака,20.

Учредитель – Правительство Российской Федерации.

Филиал реализует следующие виды основных образовательных программ:

- основные общеобразовательные программы – образовательные программы основного общего и образовательные программы среднего общего образования;

- образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки специалистов среднего звена;

- основные программы профессионального обучения – программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих.

Филиал реализует следующие виды дополнительных образовательных программ: дополнительные профессиональные программы – программы повышения квалификации, программы профессиональной переподготовки; дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы.

На основании лицензии № 0385 серия 90Л01№ 0000441 от 08.10.2012 г. Красноярский филиал Финуниверситета готовит специалистов по направлениям, указанным в таблице 2.

Таблица 2

Направления подготовки специалистов в Красноярском филиале
Финуниверситета

Код	Наименование	Квалификация
38.02.06	Финансы (базовая подготовка СПО)	Финансист
38.02.07	Банковское дело (базовая, углубленная подготовка СПО)	Специалист банковского дела
38.02.02	Страховое дело (по отраслям) (базовый уровень СПО)	Специалист страхового дела
38.02.01	Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) (базовая, углубленная подготовка СПО)	Бухгалтер, бухгалтер специалист по налогообложению

Филиал ведет обучение по 4 специальностям. Форма обучения по специальностям:

38.02.06 Финансы (базовая подготовка СПО) - очная,

38.02.07 Банковское дело (базовая, углубленная подготовка СПО) – очная, заочная,

38.02.02 Страхование дело (по отраслям) (базовая подготовка СПО) – очная,

38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) (базовая, углубленная подготовка СПО) – очная, заочная.

Непосредственное руководство деятельностью Филиала осуществляет директор.

Общее руководство осуществляет Совет колледжа, председателем которого является директор Филиала. Система управления, разработанная Красноярским филиалом Финуниверситета, представлена на рисунке 2.

В состав Совета входят представители всех категорий работников, которые избираются на общем собрании коллектива сроком на пять лет. План работы Совета включает важнейшие вопросы образовательной, научно-исследовательской, организационно-методической и административно-хозяйственной деятельности. Заседания Совета проводятся в соответствии с Положением о Совете Красноярского финансово-экономического колледжа - филиала федерального государственного образовательного бюджетного учреждения высшего образования «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» не реже одного раза в три месяца.

Председатель Совета организует систематическую проверку исполнения его решений и информирует членов Совета о выполнении принятых решений.

Для совершенствования системы управления и контроля деятельности Филиала, качества обучения студентов, методической работы, повышения педагогического мастерства преподавателей созданы органы, объединяющие педагогов: Педагогический совет, Методический совет, цикловые комиссии по блокам дисциплин.

Миссия филиала – обеспечить качественное, доступное, современное

образование, трансформированное через наши знания и опыт, через развитие научных и образовательных технологий в специалистов новой формации, способных к практической реализации полученных знаний в науке, производстве, предпринимательской деятельности.

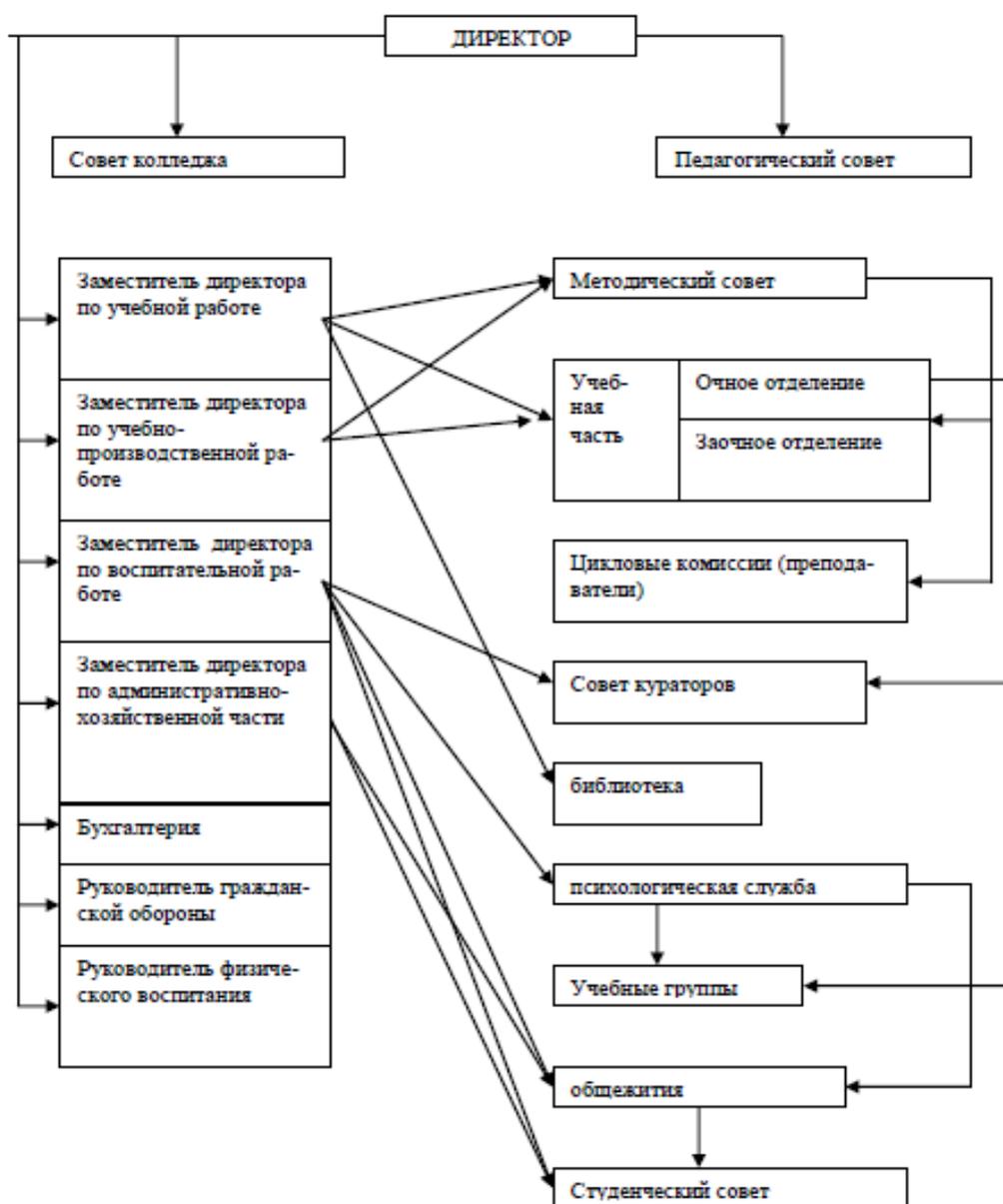


Рис. 2. Система управления филиала

Приказом ректора Финуниверситета № 1610/о от 15.07.2015 г. Утверждена Программа развития федерального государственного образовательного бюджетного учреждения высшего образования «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» до 2020 г.

В программе представлена стратегия развития филиальной сети уни-

верситета. Стратегической целью развития филиалов на перспективу до 2020 года является создание форпостов Финансового университета на соответствующих территориях, центров распространения научных идей, новых образовательных технологий и методик на региональные системы подготовки кадров.

В соответствии со стратегией развития филиальной сети университета разработана и принята к осуществлению Программа развития Красноярского филиала Финуниверситета - до 2020 года. Основным вектор модернизации образовательного процесса направлен на формирование целостной системы непрерывного образования (среднее профессиональное образование - бакалавриат – магистратура, дополнительное профессиональное образование). Программа развития Красноярского филиала Финуниверситета направлена на обеспечение соответствия показателей деятельности филиала критериям государственной аккредитации образовательных учреждений СПО; качественную подготовку высококвалифицированных специалистов в рамках перехода на федеральные государственные образовательные стандарты 3 поколения; расширение спектра реализуемых образовательных программ дополнительного профессионального образования в соответствии с потребностями сферы экономики и финансов; увеличение доходов от оказания дополнительных образовательных услуг; интеграцию филиала в единое образовательное пространство Финуниверситета.

В соответствии с Планом развития Красноярского филиала Финуниверситета разрабатываются и утверждаются ежегодные планы работы отделов, подразделений.

Распределение приема абитуриентов по специальностям представлено в таблице 3. Из таблицы 3 видно, что поступивших абитуриентов для обучения в колледже по программам на базе основного общего образования было наибольшим в 2014 году. Было больше абитуриентов, изъявивших желание обучаться на внебюджетной основе.

Число поступивших для обучения по программам на базе среднего об-

щего образования наибольшим было в 2015 году. По каждой специальности обучение ведется на бюджетной и внебюджетной основе. Лишь прием по программе 38.02.06 Финансы на базе основного общего образования ведется на внебюджетной основе. С 2015 г. наблюдается стабильно хороший прием абитуриентов на программы на базе среднего общего образования с полным возмещением затрат на обучение. Наибольший набор колледж производит по специальности 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям).

Таблица 3

Распределение приема абитуриентов по специальностям
с 2014/2015 учебного года по 2017/2018 учебный год

Наименование специальности	2014/2015 учебный год, чел.		2015/2016 учебный год, чел.		2016/2017 учебный год, чел.		2017/2018 учебный год, чел.	
	бюджет	в/бюджет	бюджет	в/бюджет	бюджет	в/бюджет	бюджет	в/бюджет
Программы на базе основного общего образования – всего:	25	65	25	40	25	42	25	47
38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)	25	65	25	25	25	26	25	47
38.02.06 Финансы	-	-	-	15	-	16	-	-
Программы на базе среднего общего образования – всего:	150	56	145	94	145	76	140	93
38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)	75	21	75	40	75	27	75	21
38.02.02 Страхование дело	25	2	20	8	20	7	20	7
38.02.06 Финансы	25	2	25	10	25	12	20	28
38.02.07 Банковское дело	25	31	25	36	25	30	25	37

Распределение численности обучающихся по специальности представлено в таблице 4. Анализа численности обучающихся за четыре учебных года показывает стабильное количество обучающихся по программам на базе среднего общего образования, но имеется ежегодное снижение численности обучающихся на 01 октября по программам на базе основного общего образования. Необходимо отметить, что при этом ежегодно наблюдается незначительное увеличение чисел приема по программам на базе основного обще-

го образования. Объяснить это можно наличием двух основных причин: часть студентов, принятых на обучение по программам на базе основного общего образования опробовав свои силы в колледже, принимают решение вернуться в школы и получить среднее общее образование, а еще часть не справляются с учебным планом.

Таблица 4

Распределение численности обучающихся с 2014/2015 учебного года по 2017/2018 учебный год по специальностям на 01 октября

Наименование специальности	2014/2015 учебный год, чел.		2015/2016 учебный год, чел.		2016/2017 учебный год, чел.		2017/2018 учебный год, чел.	
	бюджет	в/бюджет	бюджет	в/бюджет	бюджет	в/бюджет	бюджет	в/бюджет
Программы на базе основного общего образования – всего:	86	176	77	164	73	136	74	111
38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)	73	116	65	109	72	108	72	85
38.02.06 Финансы	13	60	12	55	1	28	2	26
Программы на базе среднего общего образования – всего:	313	137	330	165	324	166	314	186
38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)	155	33	164	64	165	64	162	55
38.02.02 Страхование дело	47	11	45	14	38	13	37	12
38.02.06 Финансы	45	12	49	11	48	19	44	39
38.02.07 Банковское дело	66	81	72	76	73	70	71	80

Из таблицы видно, что по специальности 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) обучается более 50% из всего числа обучающихся. При этом, ежегодно наблюдается увеличение процента обучающихся по данной специальности с 53% в 2014/2015 учебном году до 59% в 2016/2017 учебном году. По специальности 38.02.06 Финансы наблюдается уменьшение процента обучающихся с 18% в 2014/2015 учебном году до 14% в 2016/2017 учебном году. При этом, необходимо отметить, по данной программе на базе основного общего образования количество обучающихся сокращается.

Обратим внимание на основные показатели работы Красноярского филиала Финуниверситета, приведенные в таблице 5.

Таблица 5

Основные показатели работы Красноярского филиала Финуниверситета

Учебный год	Контингент на 01.09., чел.	Выпуск, чел.	
		Всего	Дипломы с отличием
2013-2014	696	187	37
2014-2015	722	238	38
2015-2016	736	243	44
2016-2017	685	248	58

Из таблицы 5 видно, что выпуск составляет от 27% до 33% от численности обучающихся. Ежегодно от 16% до 20% выпускников завершают обучение, получая дипломы с отличием.

Результатом учебной работы с обучающимися является Государственная итоговая аттестация. В колледже использовалась единая форма Государственной итоговой аттестации (ГИА) – защита выпускной квалификационной работы. Результаты сдачи ГИА приведены в таблице 6.

Таблица 6

Результаты сдачи Государственной итоговой аттестации

Наименование специальности	2014/2015 учебный год				2015/2016 учебный год				2016/2017 учебный год			
	«5»	«4»	«3»	Ср.б.	«5»	«4»	«3»	Ср.б.	«5»	«4»	«3»	Ср.б.
38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)	61	56	13	4,4	58	41	9	4,5	11	10	-	4,5
38.02.02 Страхование дело	8	13	-	4,4	16	7	4	4,4	17	14	4	4,3
38.02.06 Финансы	15	19	14	4,0	21	28	18	4,0	77	69	19	4,4
38.02.07 Банковское дело	16	13	10	4,2	22	17	2	4,5	16	7	4	4,4
Итого	100	101	37	4,3	117	93	33	4,3	121	100	27	4,4

Ежегодно наименьший средний бал при прохождении ГИА показывают

обучающиеся специальности 38.02.06 Финансы. Обучающиеся специальности 38.02.02 Страховое дело, наоборот, ежегодно показывают высокий средний бал при прохождении ГИА, а при защите выпускной квалификационной работы в 2014 г. и 2015 г. показатель качества составлял 100% (рисунок3).

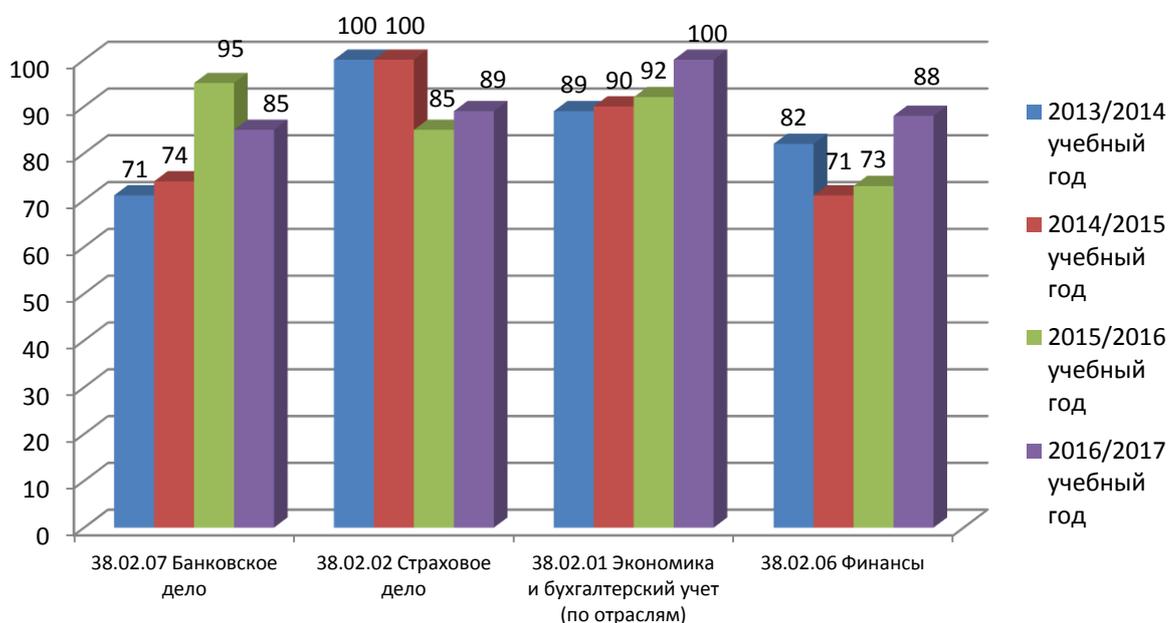


Рис. 3. Процент качества сдачи ГИА по специальностям с 2013/2014 учебного года по 2016/2017 учебный год

Проведем анализ материально-технической базы колледжа. Филиал имеет библиотеку с читальным залом. По филиалу в целом обеспеченность учебной литературой составляет 28312 экземпляров, учебно-методической литературы 5721 экземпляра.

В учебном процессе используются ППО 1С Предприятие Бухгалтерский учет (комплексная сетевая), 1С Предприятие v8.2, 1С Предприятие v 8.2 (АБС, УСН, Комплексная), 1С Предприятие v 8.3.

Количество экземпляров учебной, учебно-методической литературы от общего числа в расчете на одного студента: на одного студента приходится 33,4 экземпляра учебной литературы и 6,1 экземпляра учебно-методической литературы.

Внешнее маркетинговое пространство колледжа составляют: группы потребителей (абитуриенты, обучающиеся, слушатели программ повышения

квалификации, сотрудники колледжа всех подразделений); поставщики (абитуриенты и их семьи, школы, колледжи, работодатели, вузы, государство); конкуренты (вузы, колледжи, обучающие центры, институты повышения квалификации); маркетинговые информационные средства (общественные СМИ (газеты, журналы, радио, телевидение), специализированные СМИ (справочники, журналы для абитуриентов), общедоступные Интернет-ресурсы, специализированные Интернет-ресурсы, выставочные организации).

Внутреннее маркетинговое пространство колледжа- все подразделения колледжа, прямо или косвенно влияющие на результат деятельности колледжа (прием студентов - главный показатель в новых условиях). Ежегодно колледж имеет перевыполнение плана по набору абитуриентов.

Проведем анализ основных конкурентов колледжа. Позиционирование колледжа как образовательного комплекса способствуют формированию положительного имиджа. Сложившийся имидж, в свою очередь, оказывает влияние на интерес выпускников школ и образовательных учреждений среднего профессионального образования, привлечение абитуриентов и организацию набора студентов. Все это способствует интеграции колледжа в социально-экономическое пространство, образовательную, научную, инновационную структуру страны и Красноярского края.

Преимущества колледжа в регионе по отношению к другим учреждениям среднего профессионального образования можно проанализировать исходя из результатов опросов, направленных на выявление причин выбора колледжа в качестве места работы или обучения. Результаты анкетирования сотрудников, обучающихся, потенциальных работодателей показывает, что конкурентными преимуществами колледжа являются: спектр специальностей и направлений подготовки; уровневое образование; положительный имидж; качество предоставляемых образовательных услуг; благоприятная психологическая атмосфера в коллективе; географическая близость к месту проживания; развитая инфраструктура города; высокий уровень социальной защи-

ценности; хорошая материально-техническая база.

Основными конкурентами являются образовательные учреждения среднего профессионального образования в г. Красноярске, которые реализуют программы обучения по специальностям: 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям), 38.02.02 Страхование дело (по отраслям), 38.02.07 Банковское дело, 38.02.06 Финансы. В основном эти специальности не являются для учреждений среднего профессионального образования профильными, поэтому обучение по ним у конкурентов ведется на внебюджетной основе.

Так, в г. Красноярске стоимость обучения по специальности СПО «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)» по очной форме составляет от 40000 до 60000 рублей в год. Стоимость обучения по смежным специальностям высшего образования в г. Красноярске превышает эту сумму в 1,5 – 2 раза.

Одним из показателей качества деятельности образовательного учреждения является наличие внешнего партнерства и связей, в рамках которого решается проблема трудоустройства выпускников колледжа.

Внешними партнерами Красноярского филиала Финуниверситета являются: ЗАО «ЭР-Телеком Холдинг», ОАО «Ростелеком», ООО «Карат-2004», ОАО Пивоваренная компания «Балтика» - «Балтика-Пикра», ОАО «ПО «Красноярский завод комбайнов», ООО «Хоум Кредит энд Финанс Банк», ОСАО «РЕСО-Гарантия», ООО «СК «Цюрих», ООО «Росгосстрах», КБ «Ренессанс Капитал» (ООО), ОАО КБ «Альфа Банк».

С данными организациями заключены договора о прохождении студентами колледжа производственной практики с возможным последующим трудоустройством. Кроме того, колледж поддерживает партнерские отношения с администрацией района и города и молодежными организациями.

Для своевременного определения наиболее опасных событий, вариантов развития ситуации и предполагаемых последствий любая организация периодически должна проводить анализ своей деятельности.

Оценку текущего положения дел можно сделать, используя метод SWOT-анализа.

Для проведения SWOT-анализа для Красноярского филиала Финуниверситета применяли следующие методы: анализ внешней среды образовательной организации; анализ внутренней среды образовательной организации; анкетирование обучающихся колледжа «Преподаватель глазами студента».

SWOT-анализ Красноярского филиала Финуниверситета с выделением сильных, слабых сторон, возможностей и угроз приведен в таблице 7.

Таблица 7

Матрица SWOT-анализа Красноярского филиала Финуниверситета

<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Наличие новейшей законодательной базы (Гарант, Консультант). - Наличие двух общежитий. - Созданы комфортные условия для обучения. - 73% педагогических работников имеют высшую квалификационную категорию. - Обучение по программам СПО и ДПО. - Участие педагогического коллектива и обучающихся в научно-практических конференциях, олимпиадах. - Наличие волонтерского движения. - Выделение бюджетных мест в ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» для выпускников колледжей – филиалов Финуниверситета. 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Большой процент отчислений обучающихся по собственному желанию. - Отсутствие размещений рекламы в СМИ о Красноярском филиале Финуниверситета. - Недоукомплектованность педагогическими работниками, осуществляющими преподавание профессионального цикла, в части взаимозамещения. - Малое количество молодых педагогических кадров. - Недостаточное стимулирование самообразования, развития творческих способностей и личностных качеств у обучающихся.
<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Благоприятные демографические изменения, вызывающие увеличение конкурса на бюджетные места и спроса на внебюджетные места. - Привлечение опытных квалифицированных кадров. - Сотрудничество с Молодежным центром Железнодорожного района. - Возможности изучения опыта и инновационной деятельности других филиалов ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации». 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Снижение бюджетного финансирования. - Конкуренция со стороны других колледжей, ВУЗов. - Рост социально неблагополучных семей.

Пересечение полей сильных, слабых сторон, возможностей и угроз с определением полей СИВ, СЛВ, СИУ и СЛУ приведен в таблице 8.

Матрица SWOT-анализа Красноярского филиала Финуниверситета с определением полей СИВ, СЛВ, СИУ и СЛУ

	Сильные стороны	Слабые стороны
Возможности	<p>Поле СИВ</p> <ul style="list-style-type: none"> - Развитие учебно-методической работы колледжа через участие педагогических работников во Всероссийских научно-практических конференциях. 	<p>Поле СЛВ</p> <ul style="list-style-type: none"> - Развитие компетенций, в т.ч. профессиональных, педагогических работников колледжа.
Угрозы	<p>Поле СИУ</p> <ul style="list-style-type: none"> - Расширение списка предлагаемых образовательных программ ДПО. - Расширение списка предлагаемых образовательных программ СПО в соответствии с Топ-50 профессий от Министерства труда, требующих среднего профессионального образования. 	<p>Поле СЛУ</p> <ul style="list-style-type: none"> - Перепрофилирование колледжа в связи с изменением государственной политики в области образования в части прекращения обучения по программам СПО для экономических специальностей.

Наиболее благоприятные возможности для развития образовательной организации дает поле СИВ. Поле СЛВ определяет направления, которые позволяют за счет выявленных возможностей преодолеть слабости. Поле СИУ показывает направления, которые за счет имеющихся сил помогут преодолеть угрозы. Нависшую угрозу и необходимость слежения за ситуацией отражает поле СЛУ. Матрица SWOT-анализа Красноярского филиала Финуниверситета с определением полей СИВ, СЛВ, СИУ и СЛУ, отражающих приоритетные направления развития, позволяет разработать мероприятия по совершенствованию деятельности филиала: совершенствование системы регулярной подготовки по программам дополнительного профессионального образования с применением новых информационных технологий в учебном процессе; внедрение дистанционных образовательных технологий в учебный процесс; формирование портфолио преподавателей; совершенствование процесса управления развитием компетенций педагогических работников (профессиональных (специальных), необходимые данному специалисту для реализации его профессиональной деятельности; надпрофессиональных, необ-

ходимых для эффективной работы в организации; ключевых компетенции, в которые входят умения и качества, необходимые каждому члену общества); разработка образовательных программ в соответствии с Топ-50 профессий от Министерства труда, требующих среднего профессионального образования.

В колледже в 2013 году разработана и утверждена «Программа развития Красноярского финансово-экономического колледжа – филиала федерального государственного образовательного бюджетного учреждения высшего профессионального образования «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» до 2020 года». Оперативная оценка деятельности образовательной организации и разработка мероприятий по результатам оценки дает возможность провести корректировку действующих долгосрочных планов и программ.

2.2. Анализ системы управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников Красноярского филиала Финуниверситета

Преподавательский состав и административный состав колледжа укомплектован квалификационными кадрами.

Преподавательский состав колледжа в 2017-2018 учебном году – 48 человек: 34 штатных преподавателя, 14 работников администрации, 1 воспитатель общежитий, 2 методиста, 1 педагог-психолог. Все преподаватели распределены на 5 цикловых комиссий: комиссия бухгалтерского учета и анализа; комиссия общих гуманитарных и социальных дисциплин; комиссия гуманитарных дисциплин; комиссия финансовых и правовых дисциплин; комиссия информационных и банковских дисциплин.

Средний возраст преподавательского коллектива – 47 лет. Педагогических работников с ученой степенью нет (таблица 9). 73% педагогического коллектива имеют высшую квалификационную категорию. Нагрудные знаки отличия имеют 14,5 % преподавателей колледжа.

Общие сведения о кадровом обеспечении образовательного процесса в
2017-2018 учебном году

Показатели	Численность
Преподавательский состав	48
По виду трудовых отношений:	
- штатные преподаватели	34
- внутренние совместители	14
По педагогическому стажу работы:	
- до 5 лет	2
- от 5 до 15 лет	16
- от 15 до 20 лет	11
- свыше 20 лет	19
По образованию:	
- высшее образование	48
По качественному составу:	
- высшая квалификационная категория	35
- первая квалификационная категория	10
- без категории	3
Имеют нагрудные знаки отличия:	
- «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»	6
- «Отличник финансовой работы»	2
- «Отличник физической культуры и спорта»	1

Анализ движения педагогических кадров представлен в таблице 10. По предоставленным данным отделом кадров колледжа можно говорить о том, что численность педагогического состава за последние 4 года меняется незначительно. Произошло в 2016-2017 году движение в составе руководителей по причине гибели зам. директора по АХЧ.

Сформированной модели компетенций преподавателя в Красноярском филиале Финуниверситета нет. Периодическая оценка уровня сформированности компетенций, оценка соответствия занимаемой должности у преподавателей осуществляется в форме аттестации.

Приобретенные навыки, знания, умения, а также дефициты в деятельности педагогических работников определяются при помощи взаимопосещения занятий и оценки удовлетворенности обучающихся. Мониторинг развития компетенций, использования полученных знаний, технологий, методик работы проводится периодически, в рамках отслеживания результатов мето-

дической, педагогической, научно-исследовательской деятельности. Проведем анализ этих направлений работы за последние 3-4 года.

Таблица 10

Анализ движения педагогических кадров

Учебный год	Прибытие (чел)		Выбытие (чел)		Из них молодые специалисты (чел)	
	Преподаватель	Руководитель	Преподаватель	Руководитель	Прибытие	Выбытие
2013-2014	3	0	2	0	0	0
2014-2015	1	0	2	0	0	0
2015-2016	1	0	2	0	0	0
2016-2017	2	1	1	1	0	0
ИТОГО	7	1	7	1	0	0

Участие обучающихся в научно – практических конференциях, круглых столах, олимпиадах отражено в таблице 11.

Таблица 11

Участие обучающихся в научно – практических конференциях, круглых столах, олимпиадах

№ п/п	Общее количество обучающихся филиала, участвовавших в научно – практических конференциях, круглых столах, олимпиадах:	За 2014/2015 учебный год	За 2014/2015 учебный год	За 2015/2016 учебный год	За 2016/2017 учебный год
1	Общее количество(чел.)	401	461	793	538
2	победители конкурсов, конференций, олимпиад (чел.)	62	88	277	45

Общее количество обучающихся, участвующих в научно – практических конференциях, круглых столах, олимпиадах до 2015/2016 учебного года включительно увеличивалось. Значительное увеличение численности участвующих произошло в 2015/2016 учебном году, при этом численность обучающихся в филиале изменилась незначительно. Это можно объяснить боль-

шей активностью обучающихся в связи со стимулированием обучающихся со стороны преподавателей к участию, проведением большего количества конкурсов и олимпиад преподавателями колледжа, ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», а также увеличением количества обучающихся, имеющих при поступлении средний балл аттестата более 4,5.

Преподаватели колледжа не только стимулируют обучающихся на участие в конкурсах и олимпиадах. Но и самостоятельно принимают участие в научно-практических конференциях, публикуют свои работы (таблица 12).

В колледже имеется перспективный план повышения квалификации на 5 лет. Повышение квалификации преподаватели и административные работники колледжа проходят на базах вузов Москвы и Красноярска. План на 2016 год выполнен полностью.

Таблица 12

Общее количество статей в научной периодике, монографий, изданных учебников и учебных пособий по реализуемым учебным дисциплинам

Количество статей в научной периодике, монографий, изданных учебников и учебных пособий по реализуемым учебным дисциплинам	За 2014/2015 учебный год	За 2014/2015 учебный год	За 2015/2016 учебный год	За 2016/2017 учебный год
2	3	4	5	6
Общее количество статей в научной периодике, индексируемой иностранными и российскими организациями, всего	-	9	16	12
в т.ч.: количество статей в РИНЦ	-	9	15	8
в т.ч. рекомендованных ВАК	-	-	1	1
Количество изданных монографий, всего	-	-	1	1
в т.ч. совместно с другими российскими вузами	-	-	1	1
Количество изданных учебников и учебных пособий по реализуемым учебным дисциплинам, всего	-	1	-	1
в т.ч. совместно с другими российскими вузами	-	1	-	1

В 2016/2017 учебном году повышение квалификации педагогических работников Красноярского филиала Финуниверситета прошли 24 преподава-

теля (таблица 13). В ходе проведенного анализа отчетов, можно сделать вывод: удельный вес педагогических работников Красноярского филиала Финуниверситета за 2016/2017 учебный год повысивших квалификацию в реальном секторе экономики составил – 66,7% из общего числа преподавательского состава. Удельный вес преподавателей, в 2016/2017 учебном году повысивших квалификацию в других вузах, составил –33,3%.

Таблица 13

Научно-педагогические работники, повысившие квалификацию

№ п/п	Повышение квалификации	За 2013/2014 учебный год	За 2014/2015 учебный год	За 2015/2016 учебный год	За 2016/2017 учебный год
1	2	3	4	5	6
1	Количество ППС, повысивших квалификацию, всего:	23	33	32	24
2	в т.ч.: в реальном секторе экономики и органах государственной власти	8	4	11	16
3	за рубежом	-	-	-	-
4	в системе повышения квалификации Финуниверситета	3	-	11	-

Преподаватели и административные работники колледжа постоянно повышают свою квалификацию, обновляют и углубляют знания в свете современных достижений науки, техники и технологии, информатизации образования, сотрудничают с органами исполнительной и законодательной власти субъектов Российской Федерации (таблица 14).

Преподаватели выступают на заседаниях цикловых комиссий с методическими докладами, в которых отражается передовой педагогический опыт других учебных заведений, осуществляют разработку методического материала для обучающихся, разрабатывают и осуществляют внеурочные мероприятия воспитательного характера, организуют уроки-экскурсии, осуществляют взаимопосещение занятий для обмена опытом. При проведении данной формы работы преподаватели получают возможность шире использовать межпредметные связи на своих занятиях.

Таблица 14.

Перечень экспертно-аналитических работ, выполненных для органов исполнительной и законодательной власти субъектов Российской Федерации

Наименование экспертно-аналитических работ	За 2013/2014 учебный год	За 2014/2015 учебный год	За 2015/2016 учебный год	За 2016/2017 учебный год
2	3	4	5	
Общее количество экспертно-аналитических работ, выполненных для органов исполнительной и законодательной власти субъектов Российской Федерации	4	8	6	6
1. Работа в конфликтной, аттестационной и конкурсной комиссии ИФНС по Красноярскому краю в Октябрьском районе г. Красноярска	1	2	1	1
2. Работа в Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов в Управлении Федеральной службы судебных приставов по Красноярскому краю	-	2	2	2
3. Работа в конфликтной, аттестационной и конкурсной комиссии Управления Федерального казначейства по Красноярскому краю	-	2	2	2
4. Работа в конфликтной, аттестационной и конкурсной комиссии ИФНС по Красноярскому краю в Железнодорожном районе г. Красноярска	1	2	1	1
5. Работа в конфликтной, аттестационной и конкурсной комиссии Территориального управления федеральной службы финансово-бюджетного надзора по Красноярскому краю	2	-	-	-

Ежегодно проводятся методические декады, ставшие одной из форм повышения квалификации преподавателей колледжа. В рамках методических декад проводятся открытые мероприятия, где происходит обмен опытом применения активных форм обучения. После каждого такого мероприятия проводится подробное его обсуждение и анализ педагогического мастерства

преподавателя.

Базовое образование преподавателей по специальностям подготовки соответствует преподаваемым дисциплинам. Внешних совместителей среди преподавателей филиал не имеет.

Динамика показателей деятельности педагогических работников Красноярского филиала Финуниверситета с 2014/2015 учебного года по 2016/2017 учебный год представлена в таблице 15.

Таблица 15

Динамика показателей деятельности педагогических работников Красноярского филиала Финуниверситета с 2014/2015 учебного года по 2016/2017 учебный год

Показатель деятельности	2014/2015 учебный год	2015/2016 учебный год	2016/2017 учебный год
Численность педагогических работников	48	47	48
Численность/удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников, чел./ %	48/100	47/100	48/100
Численность/удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование педагогической направленности (профиля), чел. / %	21/43,8	21/44,7	21/43,8
Численность/удельный вес численности педагогических работников, имеющих квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников, чел./ %	47/97,9	46/97,9	45/93,8
Численность/удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации по профессиональной направленности, чел./ %	33/68,8	32/68,1	24/50,0
Численность/удельный вес численности педагогических работников опубликовавших статьи в научной периодике, всего	7/14,6	12/25,5	9/18,8
Численность/удельный вес численности педагогических работников создавших методические разработки	26/54,2	28/59,6	23/47,9
Численность/удельный вес численности педагогических работников принявших участие в олимпиадах, научно-практических конференциях	15/31,3	17/36,2	12/25,0

В Красноярском финансово-экономическом колледже – филиале Финуниверситета психологической службой в первой декаде ноября 2015 года

было проведено анкетирование «Преподаватель глазами студентов». Существуют разные виды анкет для проведения такого анкетирования. В данном случае были взяты вопросы, представленные в методике проведения аккредитационной экспертизы образовательных организаций и используемые аккредитационными экспертами. В анкетировании приняли участие 552 обучающихся очного отделения всех курсов, что составило 77,7% всей численности обучающихся. Результаты в целом по колледжу представлены в таблице 16.

Таблица 16

Анкетирование «Преподаватель глазами студентов» в Красноярском филиале
Финуниверситета в 2015-2016 учебном году

	1-2 балла – качества практич ески отсутств уют, %	3-4 балла- качества проявля ются редко, %	5-6 баллов – качества проявляю тся на уровне 50%, %	7-8 баллов – качества проявляю тся часто, %	9-10 баллов – качества проявля ются практич ески всегда, %
Ясно и доступно излагает материал	2,2	2,2	2,2	22,2	68,9
Вызывает и поддерживает интерес к предмету	2,2	4,4	2,2	44,4	46,7
Стимулирует самообразование, развитие творческих способностей и личностных качеств	2,2	4,4	4,4	55,6	33,3
Доброжелателен, тактичен, располагает к себе	2,2	2,2	2,2	31,1	62,2
Эффективно использует время на занятиях	-	2,2	4,4	22,2	71,1
Объективен к оценке знаний	2,2	2,2	4,4	26,7	64,4
Профессиональные и личностные качества соответствуют представлению о преподавателе/педагоге филиала	2,2	4,4	-	20	73,3

Из таблицы видно, что наибольшая часть обучающихся оценила деятельность преподавателей на 7 -10 баллов по 10-ти бальной шкале. По 5 по-

казателям из 7 наибольшая часть обучающихся деятельность преподавателей оценивает на наивысший балл. По показателю «Вызывает и поддерживает интерес к предмету» мнения разделились приблизительно поровну. А показатель «Стимулирует самообразование, развитие творческих способностей и личностных качеств» оценен 55,6% обучающихся на 7-8 баллов. При этом самостоятельная работа регламентирована нормативно – правовыми документами и на нее отводится 50% времени от аудиторной нагрузки по учебной дисциплине или профессиональному модулю.

Результаты анкетирования «Преподаватель глазами студентов» в Красноярском финансово-экономическом колледже – филиале ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», обозначили наличие проблем: потребность обучающихся в самообразовании, развитии творческих способностей и личностных качеств, недостаточно удовлетворяемую преподавателями колледжа.

Обзор требований к педагогическому составу образовательной организации среднего профессионального образования, обзор литературы с целью определения состава профессиональных компетенций, раскрывающих профессиональную компетентность преподавателя/педагога и наличие выявленных проблем говорит о необходимости проведения дальнейшей научно-исследовательской работы в части изучения процесса развития профессиональных компетенций педагогических работников СПО.

2.3. Диагностика развития профессиональных компетенций педагогических работников Красноярского филиала Финуниверситета

Для диагностики развития профессиональных компетенций педагогических работников Красноярского филиала Финуниверситета было принято решение разработать анкету с учетом требований Профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (утв. приказом

Министерства труда и социальной защиты РФ от 8.09.2015 г. №608н) (приложение 2).

Цель диагностики развития профессиональных компетенций педагогических – оказание методической помощи в разработке мероприятий по совершенствованию процесса управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников Красноярского филиала Финуниверситета.

Для достижения данной цели сформированы задачи:

- определить уровень освоения профессиональных компетенций преподавателями колледжа;
- разработка мероприятий по совершенствованию процесса управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников Красноярского филиала Финуниверситета.

В анкетировании приняли участие 30 преподавателей колледжа, что составило 67% численности преподавателей.

Анкета построена на самооценке преподавателями уровня освоения профессиональных компетенций, который отражается в выполнении преподавателями трудовых действий. Для каждой компетенции предусматривается 5 уровней: лидерский; сильный; базовый; недостаточный; неудовлетворительный.

В анкете было предложено определить процент освоения профессиональных компетенций: 0-20% (неудовлетворительный), 21-40% (недостаточный), 41-60% (базовый), 61-80% (сильный), 81-100% (лидерский). Для облегчения обработки данных и расчета средних показателей интервальная шкала в процессе обработки данных переведена в порядковую (ранговую) шкалу с присвоением 0-20% – 1 уровня освоения профессиональных компетенций, 21-40% – 2 уровня, 41-60% – 3 уровня, 61-80% – 4 уровня, 81-100% – 5 уровня.

Уровень развития профессиональных компетенций преподавателями Красноярского филиала Финуниверситета представлен на рисунок 4. Анализ

анкет показывает, что в Красноярском филиале Финуниверситета лучше всего развиты профессиональные компетенции, проявляющиеся при выполнении трудовой функции «Разработка программно-методического обеспечения учебных предметов, дисциплин (модулей)». Уровень развития профессиональных компетенций данной трудовой функции составил 4,57 балла в целом по колледжу. Наименьший уровень развития профессиональных компетенций – 4,08 балла отмечен для трудовой функции «Организация учебной деятельности обучающихся по освоению учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ профессионального обучения, СПО и (или) ДПП»

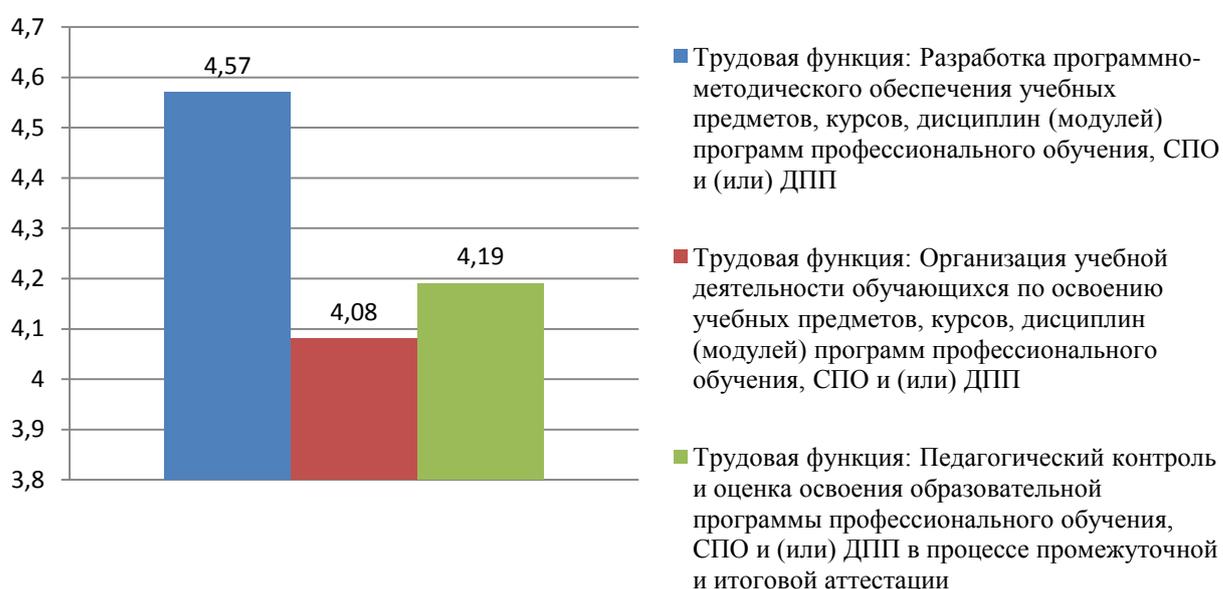


Рис. 4 – Уровень развития профессиональных компетенций преподавателей Красноярского филиала Финуниверситета

Для трудовой функции «Разработка программно-методического обеспечения учебных предметов, дисциплин (модулей)»наименьший уровень развития профессиональных компетенций - 4,3 балла отмечен по ПК 9 «Способность проектировать индивидуальные образовательные маршруты обучающихся» (рисунок 5).

Наименьший уровень развития профессиональных компетенций преподаватели отметили у себя по выполнению трудовой функции «Организация учебной деятельности обучающихся по освоению учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ профессионального обучения, СПО и

(или) ДПП». Он составил 4,08 балла.

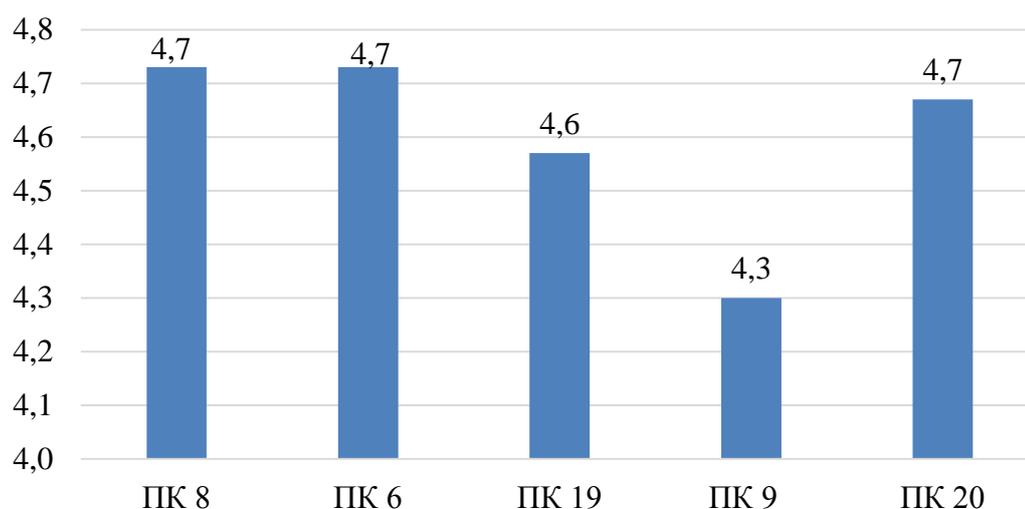


Рис. 5 - Уровень развития профессиональных компетенций преподавателей Красноярского филиала Финуниверситета, соответствующих трудовой функции «Разработка программно-методического обеспечения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ профессионального обучения, СПО и (или) ДПП»

В данной трудовой функции базовый уровень развития преподаватели отмечают по профессиональной компетенции ПК 5 «Способность осуществлять педагогическое сопровождение социализации и профессионального самоопределения обучающихся» – 3,6 балла (рисунок 6).

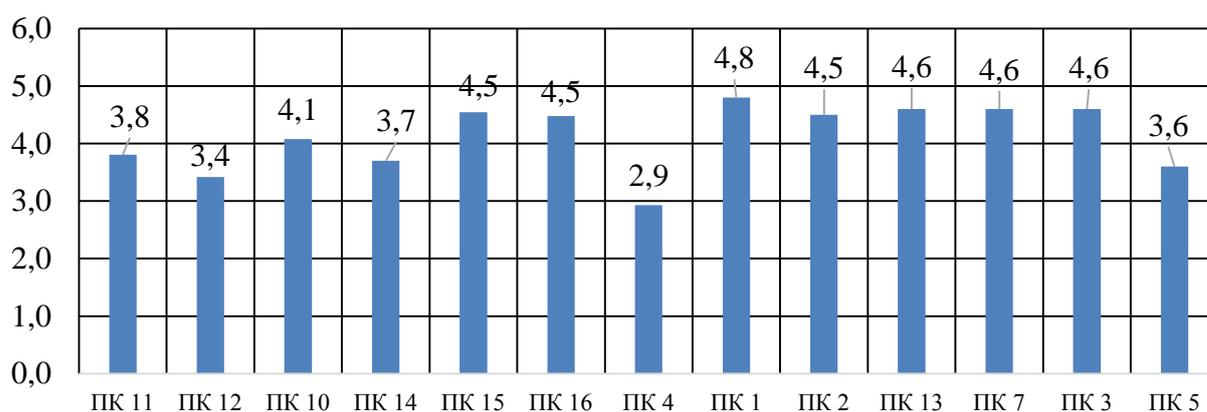


Рис. 6 – Уровень развития профессиональных компетенций преподавателей Красноярского филиала Финуниверситета, соответствующих трудовой функции «Организация учебной деятельности обучающихся по освоению учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ профессионального обучения, СПО и (или) ДПП»

По ПК 4 «Способность использовать возможности образовательной среды для достижения личностных, метапредметных и предметных результатов обучения и обеспечения качества учебно-воспитательного процесса средствами преподаваемых учебных предметов» наблюдается наименьший уровень развития по результатам самооценки – 2,9 балла, что соответствует недостаточному уровню по пятибалльной шкале. Уровень развития ПК 12 «Способность руководить учебно-исследовательской деятельностью обучающихся» (3,4 балла) соответствует базовому.

По трудовому действию «Контроль и оценка результатов освоения дисциплины (модуля) в процессе промежуточной аттестации» преподаватели всех цикловых комиссий показывают достаточно высокий уровень развития профессиональных компетенций. По трудовому действию «Оценка освоения образовательной программы при проведении итоговой (государственной итоговой) аттестации в составе экзаменационной комиссии» уровень развития профессиональных компетенций выше на тех цикловых комиссиях, которые участвуют в проведении итоговой (государственной итоговой) аттестации в составе экзаменационной комиссии (рисунок 7).

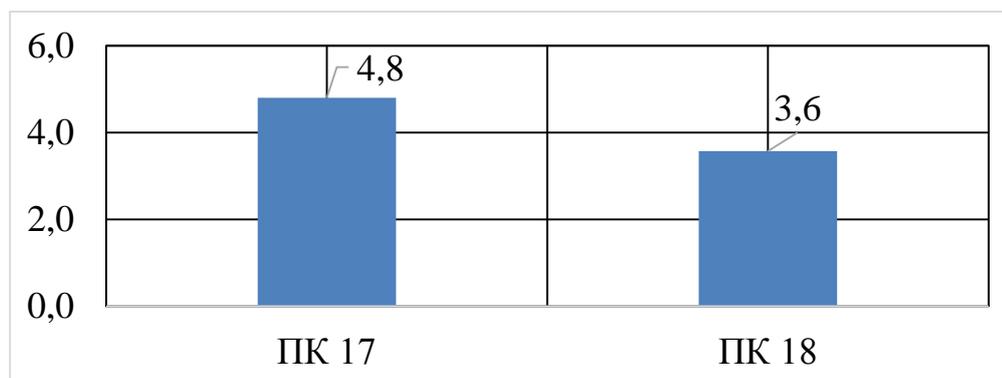


Рис. 8 – Уровень развития профессиональных компетенций преподавателей Красноярского филиала Финуниверситета, соответствующих трудовой Функции «Педагогический контроль и оценка освоения образовательной программы профессионального обучения, СПО и (или) ДПП в процессе промежуточной и итоговой аттестации».

На основании статистического анализа данных с помощью критерия Стьюдента установлено наличие статистически достоверных различий

($p \leq 0.05$) между преподавателями высшей квалификационной категории и преподавателями других квалификационных категорий в уровне развития профессиональных компетенций по следующим их видам: ПК 19 Способность осуществлять учебно-методическую деятельность; ПК 4 Способность использовать возможности образовательной среды для достижения личностных, метапредметных и предметных результатов обучения и обеспечения качества учебно-воспитательного процесса средствами преподаваемых учебных предметов; ПК 18 Готовность использовать систематизированные теоретические и практические знания для оценки освоения образовательной программы при проведении итоговой (государственной итоговой) аттестации.

Различия между преподавателями высшей квалификационной категории и преподавателями других квалификационных категорий в уровне развития профессиональных компетенций по ПК 12 «Способность руководить учебно-исследовательской деятельностью обучающихся» обнаружено на уровне статистической тенденции ($p < 0.1$) (Приложение 3).

Таким образом, при разработке мероприятий по совершенствованию процесса управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников Красноярского филиала Финуниверситета необходимо обратить внимание на ПК 4 Способность использовать возможности образовательной среды для достижения личностных, метапредметных и предметных результатов обучения и обеспечения качества учебно-воспитательного процесса средствами преподаваемых учебных предметов, ПК 9 Способность проектировать индивидуальные образовательные маршруты обучающихся, ПК 5 Способность осуществлять педагогическое сопровождение социализации и профессионального самоопределения обучающихся, ПК 12 Способность руководить учебно-исследовательской деятельностью обучающихся.

Глава 3. Совершенствование управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников Красноярского филиала Финуниверситета

3.1. Мероприятия по совершенствованию управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников Красноярского филиала Финуниверситета

Совершенствование управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников Красноярского филиала Финуниверситета проводится в 4 этапа (таблица 15).

Таблица 15

График реализации мероприятий по развитию профессиональных компетенций педагогических работников

Этапы управления развитием ПК	Мероприятия	Срок	Ответственный
1	2	3	4
Диагностика	Анализ текущего состояния процесса управления развитием профессиональных компетенций преподавателей	Декабрь 2016г.	Методист
	Диагностика развития профессиональных компетенций и определение умений, знаний, компетенций которыми нужно овладеть	Май 2017г.	Методист
	Выявление мотивирующих факторов развития профессиональных компетенций преподавателей	Июнь 2017г.	Методист
	Формирование рекомендаций о развитии профессиональных компетенций	Июнь 2017г.	Методист
Организация	Внедрение индивидуальной карты развития профессиональных компетенций преподавателя	Сентябрь 2017г.	Зам. директора по УМР
	Определение содержания, форм, методов и средств развития профессиональных компетенций совместно с преподавателями	Сентябрь 2017г.	Методист
	Осуществление обучения	09.2017г. - 05.2018г.	Преподаватели
	Создание информационного банка методик развития профессиональных компетенций	09.2017г. - 05.2018г.	Методист

1	2	3	4
Практическая реализация	Отслеживание эффективности влияния развития профессиональных компетенций на качество образовательного процесса	09.2017г. - 05.2018г..	Методист
	Коррекция индивидуальной карты развития профессиональных компетенций преподавателя	Май 2018г.	Методист
Обобщение	Соотнесение результатов с поставленными целями и разработка рекомендаций по совершенствованию процесса управления развитием профессиональных компетенций преподавателей	Июнь 2018г.	Зам. директора по УМР
	Формирование рекомендаций в план работы колледжа на новый учебный год	Июнь 2018г.	Зам. директора по УМР

За основу управления развитием профессиональных компетенций принята модель управления по результату (Management By Objectives; МВО). На диагностическом этапе происходит постановка целей, планирование, анализ существующего положения. На этапе организации развития профессиональных компетенций происходит определение содержания, форм, методов и средств развития профессиональных компетенций, а также непосредственное осуществление мероприятий, направленных на овладение педагогическими работниками профессиональными компетенциями. Далее необходимо отследить в практической деятельности педагога его готовность использовать приобретенные навыки, знания, опыт. Завершающим этапом является анализ и обобщение, что будет основой для новых целей развития педагога.

На диагностическом этапе анкетирование обучающихся «Преподаватель глазами студентов» в Красноярском филиале Финуниверситета выявило наличие потребности обучающихся в самообразовании, развитии творческих способностей и личностных качеств, недостаточно удовлетворяемую преподавателями колледжа.

По результатам диагностики уровня развития профессиональных компетенций методом самооценки определили по ПК 4 «Способность использовать возможности образовательной среды для достижения личностных, метапредметных и предметных результатов обучения и обеспечения качества

учебно-воспитательного процесса средствами преподаваемых учебных предметов» наименьший уровень развития (2,9 балла), соответствующий недостаточному уровню по пятибалльной шкале. отражает частичное проявление умений. Педагогический коллектив стремится, использовать необходимые навыки, включенные в компетенцию, понимает их важность, но эффект от этого наступает не во всех случаях. Уровень развития ПК 12 «Способность руководить учебно-исследовательской деятельностью обучающихся» (3,4 балла) по результатам диагностики соответствует базовому значению.

Диагностика мотивирующих факторов преподавателей осуществлена по методике Ш. Ричи и П. Мартина «Мотивационный профиль личности».

Диагностику прошли 34 преподавателя, что составило 70,8% от общей численности педагогического состава Красноярского филиала Финуниверситета.

Мотивационный профиль педагогических работников Красноярского филиала Финуниверситета представлен на рисунке 9.



Рис.9. Мотивационный профиль педагогических работников КФЭК

Согласно методике П. Мартина и Ш. Ричи «Мотивационный профиль личности» наиболее значимыми и актуальными будут те потребности, которые набрали большее количество баллов. Всего 363 балла распределяется по 12 потребностям. Также важно оценить на сколько они удовлетворены в текущий момент. Из результатов диагностики видно, что наиболее актуальной потребностью с низким уровнем удовлетворенности является потребность в материальном вознаграждении. Далее идут потребности в креативности и творчестве, признании и в значимости результатов деятельности.

С одной стороны, у педагогических работников выстроена причинно-следственная связь между прилагаемыми усилиями и получаемым вознаграждением, но необходимо усилить контроль за качеством выполненной работы. Еще одним возможным результатом мотивации сотрудников на материальное вознаграждение является сопротивление командной работе, т.к. присутствует заинтересованность в результатах собственного труда, а коллеги могут быть восприняты как конкуренты.

Потребности в креативности и творчестве свидетельствуют о любознательности, пытливости ума и нестандартного мышления у сотрудников. Важно правильно сфокусировать творческую деятельность сотрудников.

По результатам диагностики уровня развития профессиональных компетенций педагогических работников:

- методистом Ереминой В.А. проведен обучающий семинар по теме: «Подготовка преподавателя к работе. Тематическое планирование»;
- заместителем директора по учебно-производственной работе Авдеевой С.А., педагогом-психологом Дубовской Н.Н. проведен тренинг для преподавателей «Профессиональное самоопределение, профессиональное развитие и профессиональная адаптация педагога: проблемы и их решение»;
- педагогом-психологом Дубовской Н.Н. проведен Круглый стол «Психология общения»;
- цикловой комиссией Гуманитарных дисциплин круглый «Актуальность профессий»;

- заместителем директора по учебно-методической работе Биндаревой С.Ю., методистом Ереминой В.А. организована и проведена научно-практическая конференция, посвященная 80-летию Красноярского филиала Финуниверситета «Новый век: общество, экономика, культура глазами молодых»;

- цикловой комиссией финансовых дисциплин, цикловой комиссией бухгалтерского учета и анализа, цикловой комиссией информационных и банковских дисциплин в рамках недели профессий проведены «День бухгалтера», «КВН- День финансиста», «Конкурс «Банковский квиз»»

Данные анкет обратной связи представлены в таблице 17.

Таблица 17

Данные анкет обратной связи по итогам мероприятий

Вопросы обратной связи	Обучающий семинар по теме: «Подготовка преподавателя к работе. Тематическое планирование»		Тренинг для преподавателей «Профессиональное самоопределение, профессиональное развитие и профессиональная адаптация педагога: проблемы и их решение»	
	Да	Нет	Да	Нет
Обучающий семинар (тренинг) соответствует указанным в программе целям	23	2	33	1
Знания, навыки, полученные в ходе обучающего семинара (тренинга) применимы в Вашей работе	25	-	34	-
Обучающий семинар (тренинг) оправдал ожидания в полном объеме	20	5	34	-

Мероприятия были направлены на развитие следующих профессиональных компетенций:

- ПК 3 Способность решать задачи воспитания и духовно-нравственного развития, обучающихся в учебной и внеучебной деятельности,
- ПК 4 Способность использовать возможности образовательной среды для достижения личностных, метапредметных и предметных результатов

обучения и обеспечения качества учебно-воспитательного процесса средствами преподаваемых учебных предметов;

- ПК 9 Способность проектировать индивидуальные образовательные маршруты обучающихся;

- ПК 16 Способность планировать и корректировать образовательные задачи по результатам мониторинга, с учетом индивидуальных особенностей обучающихся;

- ПК 10 Способность проектировать траектории своего профессионального роста и личностного развития.

Курсы повышения квалификации и стажировки педагогический состав проходит в соответствии с утвержденным перспективным планом повышения квалификации на 5 лет на 2016 – 2021 годы.

3.2. Методические рекомендации по внедрению мероприятий по совершенствованию управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников Красноярского филиала Финуниверситета

Проводимые по результатам диагностики мероприятия должны быть направлены на развитие конкретных профессиональных компетенций. Уровень способности и готовности педагогического работника использовать свои знания, умения, навыки, опыт и личностные качества для успешной деятельности определяют уровень освоения профессиональных компетенций.

Освоение профессиональных компетенций педагогических работников мы предлагаем оценивать по трем уровням: пороговому, базовому и продвинутому. Уровни освоения профессиональных компетенций педагогических работников разработаны на основе (таблица 18):

- Профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»;

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей

лей, специалистов, и служащих;

- Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования Уровень высшего образования Бакалавриат Направление подготовки 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки).

Педагогические работники расширяют знания, приобретают навыки, умения, опыт и осуществляют развитие личностных качеств при помощи:

- курсов повышения квалификации;
- взаимопосещения занятий;
- самообразования;
- самоанализа собственной деятельности;

Таблица 18

Уровни освоения профессиональных компетенций педагогических работников среднего профессионального образования

Профессиональные компетенции	Уровни освоения	
	1	2
ПК1 Готовность реализовывать образовательные программы по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) в соответствии с требованиями образовательных стандартов	Уровень 1 Пороговый: Проводит обучение обучающихся в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов.	
	Уровень 2 Базовый: Проводит обучение обучающихся в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов с достижением стабильных положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией	
	Уровень 3 Продвинутый: Проводит обучение обучающихся в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов с достижением обучающимися положительной динамики результатов освоения образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией	
ПК2 Способность использовать современные методы и технологии обучения и диагностики	Уровень 1 Пороговый: Применяет современные методики и технологии обучения, методы диагностирования достижений обучающихся для обеспечения качества учебно-воспитательного процесса	
	Уровень 2 Базовый: Применяет современные методики и технологии обучения, методы диагностирования достижений обучающихся для обеспечения качества учебно-воспитательного процесса, владеет методами, приемами и технологиями обучения при подготовке обучаю	

1	2
	<p>щихся к сознательной профессиональной деятельности и транслирует в педагогических коллективах опыт практических результатов в учебной и внеучебной деятельности</p> <p>Уровень 3 Продвинутый: Применяет современные методики и технологии обучения, методы диагностирования достижений обучающихся для обеспечения качества учебно-воспитательного процесса; владеет методами, приемами и технологиями обучения при подготовке обучающихся к сознательной профессиональной деятельности и транслирует в педагогических коллективах опыт практических результатов своей деятельности, в том числе экспериментальный и инновационный</p>
ПК 13 Способность выявлять и формировать культурные потребности различных социальных групп	<p>Уровень 1 Пороговый: Содействует развитию личности, талантов и способностей обучающихся, формированию их общей культуры, расширению социальной сферы в их воспитании, применяя способы диагностирования, исследования, мониторинга интересов</p> <p>Уровень 2 Базовый: Содействует развитию личности, талантов и способностей обучающихся, формированию их общей культуры, расширению социальной сферы в их воспитании, применяя способы диагностирования, исследования, мониторинга интересов, транслирует в педагогических коллективах опыт практических результатов.</p> <p>Уровень 3 Продвинутый: Содействует развитию личности, талантов и способностей обучающихся, формированию их общей культуры, расширению социальной сферы в их воспитании, применяя способы диагностирования, исследования, мониторинга интересов, транслирует в педагогических коллективах опыт практических результатов своей деятельности, в том числе экспериментальный и инновационный</p>
ПК 7 Способность организовывать сотрудничество обучающихся, поддерживать их активность, инициативность и самостоятельность, развивать творческие способности	<p>Уровень 1 Пороговый: Организует и контролирует самостоятельную, командную работу обучающихся, используя формы, методы и средства обучения, образовательные технологии, включая информационные.</p> <p>Уровень 2 Базовый: Организует и контролирует самостоятельную работу, работу в команде обучающихся, используя эффективные формы, методы и средства обучения, образовательные технологии, включая информационные.</p> <p>Уровень 3 Продвинутый: Организует и контролирует самостоятельную работу, работу в команде обучающихся, используя наиболее эффективные формы, методы и средства обучения, новые образовательные технологии, включая информационные.</p>
ПК 3 Способность решать задачи воспитания и духовно-нравственного развития, обучающихся в учебной и внеучебной дея-	<p>Уровень 1 Пороговый: Демонстрирует навыки планирования и реализации задач воспитания и развития личности, талантов и способностей обучающихся в учебной и внеучебной деятельности.</p> <p>Уровень 2 Базовый: Демонстрирует совершенствование навыков планирования и реализации задач воспитания и развития личности, талантов и способностей обучающихся и транслирует в педагогических коллективах опыт практических результатов в учебной и внеучебной деятельности.</p>

1	2
тельности	Уровень 3 Продвинутый: Демонстрирует стабильное совершенствование навыков планирования и реализации задач воспитания, развития личности и транслирует в педагогических коллективах опыт практических результатов своей деятельности, в том числе экспериментальный и инновационный
ПК 11 Готовность использовать систематизированные теоретические и практические знания для постановки и решения исследовательских задач в области образования	Уровень 1 Пороговый: Систематизирует, группирует изученные факты, ситуации в смысловые блоки, составляет графики, схемы, таблицы и вносит предложения по совершенствованию образовательного процесса в образовательном учреждении.
	Уровень 2 Базовый: Систематизирует, группирует изученные факты, ситуации в смысловые блоки, составляет графики, схемы, таблицы и принимает активное участие в работе методических объединений педагогических работников организации.
	Уровень 3 Продвинутый: Систематизирует, группирует изученные факты, ситуации в смысловые блоки, составляет графики, схемы, таблицы и активно участвует в работе методических объединений педагогических работников организации, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах
ПК 12 Способность руководить учебно-исследовательской деятельностью обучающихся	Уровень 1 Пороговый: Создает образовательную среду, стимулирующую исследовательскую деятельность обучающихся.
	Уровень 2 Базовый: Адаптирует свой опыт исследовательской деятельности к формам организации образовательного процесса; адекватно оценивает исследовательскую деятельность как форму организации воспитания, обучения, сопровождения, выявляет и развивает у обучающихся способности к учебно-исследовательской, научной (интеллектуальной), творческой деятельности.
	Уровень 3 Продвинутый: Организует обучающихся к учебно-исследовательской, научной (интеллектуальной), творческой деятельности, составляет индивидуальные программы учебно-исследовательской деятельности, а также привлекает их к участию в олимпиадах, конкурсах.
ПК 10 Способность проектировать траектории своего профессионального роста и личностного развития	Уровень 1 Пороговый: Составляет маршрутную траекторию своего профессионального роста, личностного развития в соответствии со своими индивидуальными особенностями
	Уровень 2 Базовый: Создает индивидуальную траекторию своего профессионального роста с отражением личного вклада в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, транслирует в педагогических коллективах опыт практических результатов своей профессиональной деятельности
	Уровень 3 Продвинутый: Создает индивидуальную траекторию своего профессионального роста с отражением личного вклада в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания и продуктивного использования новых образовательных технологий, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной

ПК 14 Способность разрабатывать и реализовывать культурно-просветительские программы	Уровень 1 Пороговый: Проектирует культурно- просветительские программ для различных категорий населения.
	Уровень 2 Базовый: Проектирует и внедряет культурно-просветительские программы для различных категорий населения
	Уровень 3 Продвинутый: Разрабатывает используя инновационные методы разработки и внедряет культурно-просветительские программы для различных категорий населения.
ПК 5 Способность осуществлять педагогическое сопровождение социализации и профессионального самоопределения обучающихся	Уровень 1 Пороговый: Осуществляет психолого-педагогическую поддержку и осуществляет сопровождение процессов социализации и профессионального самоопределения обучающихся, подготовку их к профессиональной деятельности.
	Уровень 2 Базовый: Демонстрирует способность владения способами осуществления процесса социализации воспитанника; концептуальными основами социально-педагогического сопровождения; методиками, позволяющими диагностировать интересы и запросы обучающихся и их родителей в организации их деятельности
	Уровень 3 Продвинутый: Демонстрирует способность владения способами решения профессиональных задач; способами диагностирования, исследования, мониторинга интересов и занятости обучающихся, удовлетворенности предоставляемыми образовательными услугами
ПК 15 Способность осуществлять психолого-педагогический мониторинг, позволяющий оценить результаты освоения образовательной программы обучающимися	Уровень 1 Пороговый: Осуществляет непрерывный процесс наблюдения и регистрации результатов освоения образовательной программы обучающимися, проводит оценку результатов освоения образовательной программы обучающимися, учитывая освоение ими знаний, овладение умениями, компетенциями, применение полученных навыков, развитие опыта творческой деятельности, познавательного интереса.
	Уровень 2 Базовый: Осуществляет непрерывный процесс наблюдения и регистрации результатов освоения образовательной программы обучающимися, оценивает эффективность обучения предмету (дисциплине, курсу, модулю) обучающихся, учитывая освоение ими знаний, овладение умениями, применение полученных навыков, развитие опыта творческой деятельности, познавательного интереса, используя ИКТ в своей деятельности.
	Уровень 3 Продвинутый: Осуществляет непрерывный процесс наблюдения и регистрации результатов освоения образовательной программы обучающимися, оценивает эффективность обучения и добивается достижения обучающимися положительных результатов освоения образовательных программ по итогам мониторинга системы образования.
ПК 16 Способность планировать и корректировать образовательные задачи по результатам мониторинга, с учетом индивидуальных осо-	Уровень 1 Пороговый: Разрабатывает планы и программы в рамках реализации задач учебного процесса, в соответствии с индивидуальными особенностями обучающихся, осуществляет непрерывный процесс наблюдения, регистрации и оценки результатов осуществления образовательных задач.
	Уровень 2 Базовый: Разрабатывает планы, программы, в рамках реализации задач учебного процесса, в соответствии с индивидуальными особенностями обучающихся, осуществляет непрерывный процесс наблюдения, регистрации и оценки результатов осуществления

1	2
бенностей обучающихся	<p>образовательных задач, а также осуществляет их корректировку, транслирует в педагогических коллективах опыт практических результатов своей профессиональной деятельности.</p> <p>Уровень 3 Продвинутый: Разрабатывает планы, программы, в рамках реализации задач учебного процесса, в соответствии с индивидуальными особенностями обучающихся, осуществляет непрерывный процесс наблюдения, регистрации и оценки результатов осуществления образовательных задач, а также осуществляет их корректировку, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной.</p>
ПК4 Способность использовать возможности образовательной среды для достижения личностных, метапредметных и предметных результатов обучения и обеспечения качества учебно-воспитательного процесса средствами преподаваемых учебных предметов	<p>Уровень 1 Пороговый: Владеет основными средствами, методами, формами, технологиями создания развивающей образовательной среды для достижения личностных, метапредметных и предметных результатов обучения, их оценке и обеспечения качества учебно-воспитательного процесса средствами преподаваемого учебного предмета</p> <p>Уровень 2 Базовый: Владеет основными средствами, методами, формами, технологиями создания развивающей образовательной среды для достижения личностных, метапредметных и предметных результатов обучения, их оценке, коррекции и обеспечения качества учебно-воспитательного процесса средствами преподаваемого учебного предмета</p> <p>Уровень 3 Продвинутый: Формирует образовательную среду и использует профессиональные знания и умения в реализации задач инновационной образовательной политики для достижения личностных, метапредметных и предметных результатов обучения и обеспечения качества учебно-воспитательного процесса</p>
ПК 17 Способность планировать и корректировать собственную оценочную деятельность по результатам мониторинга	<p>Уровень 1 Пороговый: Анализирует результаты собственной оценочной деятельности и планирует изменения в ней.</p> <p>Уровень 2 Базовый: Анализирует результаты собственной оценочной деятельности и планирует наиболее эффективные в конкретных условиях изменения в ней.</p> <p>Уровень 3 Продвинутый: Анализирует результаты собственной оценочной деятельности, планирует наиболее эффективные в конкретных условиях изменения в ней, проводит оценку и вносит корректировки.</p>
ПК 18 Готовность использовать систематизированные теоретические и практические знания для оценки освоения образовательной программы при проведении итогов	<p>Уровень 1 Пороговый: Систематизирует информацию, осуществляет оценку освоения образовательной программы при проведении итоговой (государственной итоговой) аттестации обучающихся.</p> <p>Уровень 2 Базовый: Систематизирует, группирует изученные факты, ситуации в смысловые блоки, осуществляет оценку освоения образовательной программы при проведении итоговой (государственной итоговой) аттестации обучающихся.</p> <p>Уровень 3 Продвинутый: Систематизирует, группирует изученные факты, ситуации в смысловые блоки, осуществляет оценку и осуществляет анализ уровня освоения образовательной программы при проведении итоговой (государственной итоговой) аттестации обучающихся.</p>

1	2
овой (государственной итоговой) аттестации	
ПК 8 Способность проектировать образовательные программы	Уровень 1 Пороговый: Разрабатывает рабочие программы учебных дисциплин (модулей) по своей дисциплине и другие материалы, обеспечивающие воспитание и качество подготовки обучающихся, являющиеся частью образовательной программы.
	Уровень 2 Базовый: Самостоятельно подбирает и комбинирует приемы и способы педагогического проектирования образовательной среды, образовательных программ и индивидуальных образовательных маршрутов.
	Уровень 3 Продвинутый: Разрабатывает образовательные программы самостоятельно или в составе рабочей группы, комбинируя приемы и способы педагогического проектирования образовательной среды.
ПК 6 Готовность к взаимодействию с участниками образовательного процесса	Уровень 1 Пороговый: Устанавливает контакт и поддерживает взаимодействие, обеспечивающее успешную работу в коллективе.
	Уровень 2 Базовый: Устанавливает контакт и поддерживает взаимодействие, обеспечивающее успешную работу в коллективе, проводит анализ совместной работы.
	Уровень 3 Продвинутый: Устанавливает контакт и поддерживает взаимодействие, обеспечивающее успешную работу в коллективе, проводит анализ и оценку совместной работы.
ПК 19 Способность осуществлять учебно-методическую деятельность	Уровень 1 Пороговый: Разрабатывает рабочие программы учебных дисциплин (модулей) по своей дисциплине и другие материалы, обеспечивающие воспитание и качество подготовки обучающихся, несет ответственность за реализацию их в полном объеме в соответствии с учебным планом и графиком учебного процесса, а также за качество подготовки выпускников.
	Уровень 2 Базовый: Разрабатывает рабочие программы учебных дисциплин (модулей) по своей дисциплине и другие материалы, обеспечивающие воспитание и качество подготовки обучающихся, несет ответственность за реализацию их в полном объеме в соответствии с учебным планом и графиком учебного процесса, а также за качество подготовки выпускников, транслирует в педагогических коллективах опыт практических результатов своей профессиональной деятельности
	Уровень 3 Продвинутый: Разрабатывает рабочие программы учебных дисциплин (модулей) по своей дисциплине и другие материалы, обеспечивающие воспитание и качество подготовки обучающихся, несет ответственность за реализацию их в полном объеме в соответствии с учебным планом и графиком учебного процесса, а также за качество подготовки выпускников, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной
ПК 9 Способность проектировать индивид	Уровень 1 Пороговый: Планирует индивидуальные образовательные траектории (программы), используя формы, методы и средства обучения, образовательные технологии, включая информационные.

1	2
уальные образовательные маршруты обучающихся	Уровень 2 Базовый: Планирует индивидуальные образовательные траектории (программы), используя эффективные формы, методы и средства обучения, образовательные технологии, включая информационные.
	Уровень 3 Продвинутый: Планирует индивидуальные образовательные траектории (программы), используя наиболее эффективные формы, методы и средства обучения, новые образовательные технологии, включая информационные.
ПК 20 Способность создания и ведения учебной документации, в том числе с использованием ИКТ	Уровень 1 Пороговый: Владеет основными средствами, методами, формами, технологиями создания учебной документации, обеспечивающей воспитание и качество подготовки обучающихся, несет ответственность за ведение единых форм учебно-педагогической документации, в том числе с использованием ИКТ.
	Уровень 2 Базовый: Разрабатывает учебную документацию, обеспечивающую воспитание и качество подготовки обучающихся, несет ответственность за ведение единых форм учебно-педагогической документации, в том числе с использованием ИКТ.
	Уровень 3 Продвинутый: Разрабатывает учебную документацию, обеспечивающую воспитание и качество подготовки обучающихся, в том числе разрабатывает собственные электронные средства учебного назначения, несет ответственность за ведение единых форм учебно-педагогической документации с использованием средств ИКТ для решения профессиональных и личных задач.

- обобщения и распространения опыта, в том числе наставничества, написания и публикация статей, тезисов, монографий, учебных пособий, учебников, методических разработок;

- стажировок;

- участия в тренингах, семинарах, мастер-классах;

- участия в работе педагогических советов, методических советов, научно-практических конференций;

- участия в конкурсах, исследовательских программах, грантах;

- разработки проектов.

В соответствии с требованиями ФГОС СПО преподаватели должны получать дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации, в том числе в форме стажировки в профильных организациях не реже чем один раз в три года, поэтому программы повышения квалификации и стажировки являются приоритетными способами развития профессиональных компетенций.

В таблице 19 приведен примерный перечень тем курсов повышения квалификации, семинаров, тренингов, мастер-классов, направленных на развитие профессиональных компетенций педагогических работников.

Таблица 19

Примерный перечень тем семинаров, тренингов, курсов повышения квалификации мастер-классов для развития профессиональных компетенций педагогических работников

Профессиональные компетенции	Темы семинаров, тренингов, курсов повышения квалификации, мастер-классов
1	2
ПК1 Готовность реализовывать образовательные программы по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) в соответствии с требованиями образовательных стандартов	Активные формы и методы проведения учебных занятий. Современные методы и технологии обучения и диагностики результатов обучения
ПК2 Способность использовать современные методы и технологии обучения и диагностики	
ПК 7 Способность организовывать сотрудничество обучающихся, поддерживать их активность, инициативность и самостоятельность, развивать творческие способности	Самостоятельная работа обучающихся: планирование, организация, контроль
ПК 13 Способность выявлять и формировать культурные потребности различных социальных групп	Руководство учебно-профессиональной, проектной, исследовательской деятельностью обучающихся
ПК 3 Способность решать задачи воспитания и духовно-нравственного развития, обучающихся в учебной и внеучебной деятельности	
ПК 11 Готовность использовать систематизированные теоретические и практические знания для постановки и решения исследовательских задач в области образования	
ПК 12 Способность руководить учебно-исследовательской деятельностью обучающихся	
ПК 10 Способность проектировать траектории своего профессионального роста и личностного развития	
ПК 14 Способность разрабатывать и реализовывать культурно-просветительские программы	Профессиональное самоопределение, профессионального развитие, профессиональная адаптация
ПК 5 Способность осуществлять педагогическое сопровождение социализации и профессионального самоопределения обучающихся	
ПК 15 Способность осуществлять психолого- педагогический мониторинг, позволяющий оценить результаты освоения образовательной программы обучающимися	
ПК 16 Способность планировать и корректировать образовательные задачи по результатам мониторинга, с учетом индивидуальных особенностей обучающихся	

1	2
ПК4 Способность использовать возможности образовательной среды для достижения личностных, метапредметных и предметных результатов обучения и обеспечения качества учебно-воспитательного процесса средствами преподаваемых учебных предметов	Образовательная среда колледжа и ее компоненты
ПК 17 Способность планировать и корректировать собственную оценочную деятельность по результатам мониторинга	Контроль и оценка результатов освоения учебного предмета, курса дисциплины (модуля) в процессе промежуточной аттестации
ПК 18 Готовность использовать систематизированные теоретические и практические знания для оценки освоения образовательной программы при проведении итоговой (государственной итоговой) аттестации	Оценка освоения образовательной программы при проведении итоговой (государственной итоговой) аттестации в составе экзаменационной комиссии
ПК 8 Способность проектировать образовательные программы	Развитие коммуникативной компетентности педагогов
ПК 6 Готовность к взаимодействию с участниками образовательного процесса	
ПК 19 Способность осуществлять учебно-методическую деятельность	Учебно-методическая деятельность, как форма развития профессиональных компетенций педагога
ПК 9 Способность проектировать индивидуальные образовательные маршруты обучающихся	Подготовка преподавателя к работе. Тематическое планирование
ПК 20 Способность создания и ведения учебной документации, в том числе с использованием ИКТ	Документация, обеспечивающая реализацию программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) СПО

Для педагогических работников с высшей квалификационной категорией предпочтительными будут следующие способы развития профессиональных компетенций: курсы повышения квалификации; самообразование; самоанализа собственной деятельности; обобщение и распространение опыта, в том числе наставничества, написания и публикация статей, тезисов, монографий, учебных пособий, учебников, методических разработок; прохождение стажировок; проведение мастер-классов; участие в работе педагогических советов, методических советов, научно-практических конференций; участие в исследовательских программах, грантах; разработка и реализация проектов.

Свидетельствуют о повышении уровня освоения профессиональных

компетенций результаты деятельности педагогического работника: наличие опубликованных статей, тезисов, прохождения аттестации в установленные сроки с положительным результатом, участие в профессиональных конкурсах, научно-практических конференциях, исследовательских программах, грантах, наличие обучающихся – призеров городских, региональных и российских олимпиад, конкурсов, научно-практических конференций и др.

Основными способами диагностики профессиональных компетенций являются анкетирование, самооценка, наблюдение, изучение результатов деятельности, экспертная оценка. Предложены способы диагностики уровней освоения профессиональных компетенций (таблица 20).

Таблица 20

Способы диагностики уровней освоения профессиональных компетенций педагогических работников СПО

Уровни освоения профессиональных компетенций	Способы диагностики
Уровень 1. Пороговый	Анкетирование, самооценка, наблюдение, изучение результатов деятельности
Уровень 2. Базовый	Самооценка, анкетирование, наблюдение, изучение результатов деятельности, экспертная оценка
Уровень 3. Продвинутой	Самооценка, изучение результатов деятельности, экспертная оценка

3.3 Оценка эффективности мероприятий по совершенствованию управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников Красноярского филиала Финуниверситета

Результаты диагностики уровня развития профессиональных компетенций методом самооценки после проведения мероприятий, направленных на развитие профессиональных компетенций, представлены в таблице 21.

По результатам самооценки наблюдается положительная динамика развития профессиональных компетенций по всем цикловым комиссиям. Базовый уровень развития преподавателями отмечен по ПК 4 «Способность использовать возможности образовательной среды для достижения личност-

ных, метапредметных и предметных результатов обучения и обеспечения качества учебно-воспитательного процесса средствами преподаваемых учебных предметов». Базовая степень считается оптимальной для осуществления эффективной деятельности.

Таблица 21

Результаты повторной диагностики уровня развития профессиональных Компетенций преподавателей Красноярского филиала Финуниверситета

Профессиональные компетенции	Уровень освоения ПК средний по КФЭК	ЦК Бухгалтерского учета и анализа	ЦК Общих гуманитарных и социальных дисциплин	ЦК Гуманитарных дисциплин	ЦК Информационных и банковских дисциплин	ЦК Финансовых дисциплин
ПК 10	4,2	4,8	4,3	4,1	3,9	4,1
ПК 16	4,6	4,7	4,6	4,7	4,4	4,5
ПК 4	3,4	4,3	3,0	3,5	3,2	3,2
ПК 3	4,7	4,8	4,8	4,9	4,7	4,3
ПК 9	4,4	4,4	4,8	4,4	4,0	4,2

Сравнение результатов двух диагностик уровня развития профессиональных компетенций педагогических работников методом самооценки приведено на рисунке 10.

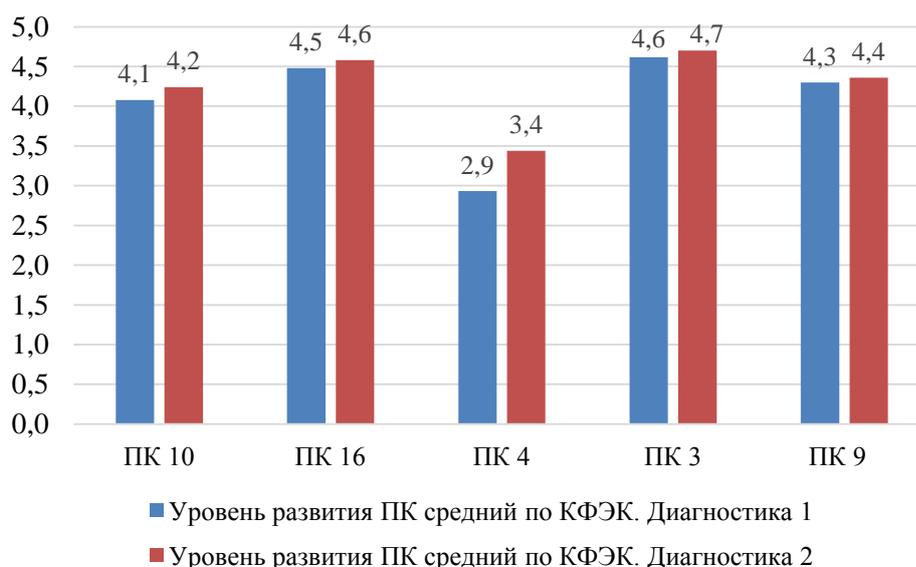


Рис. 10. Уровень развития ПК педагогических работников Красноярского филиала Финуниверситета на начало и в ходе реализации мероприятий по совершенствованию управления развитием профессиональных компетенций

По ПК 10, ПК 16, ПК 3 и ПК 9 отмечается сильный уровень освоения, свидетельствующий о очень хорошей сформированности навыков. Преподаватель, владеющий сложными умениями, может оказывать активное воздействие на происходящее, решать оперативные вопросы в критических ситуациях.

В ходе реализации мероприятий может возникнуть ряд рисков. Выделим следующие риски и комплекс мер, которые могут существенно повлиять на ход реализации мероприятий (таблица 22).

Таблица 22

Риски и меры по минимизации рисков

Риски 1	Меры по минимизации рисков 2
Отсутствие заинтересованности, недостаточная готовность и формальное отношение педагогических работников к реализации мероприятий	Разъяснение цели, задач, ожидаемых результатов, индивидуальная работа с педагогами
Недостаточная квалификация или отсутствие узких специалистов для проведения мероприятий по овладению преподавателями необходимыми компетенциями	Повышение квалификации или профессиональная – переподготовка, приглашение специалистов
Увеличение интенсивности труда отдельных педагогических работников	Обмен опытом, изучение мотивации
Увеличение объема и содержания работы методического кабинета	Моральное и материальное стимулирование
Нарушение сроков реализации мероприятий	Определение в локальных актах ответственности участников

Таким образом, можно сделать вывод об эффективности проделанной работы в Красноярском филиале Финуниверситета по совершенствованию управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников. Надо полагать о том, что окончательно судить об эффективности мероприятий по совершенствованию процесса управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников рано, но тем не менее разработанные этапы по совершенствованию управления развитием профессиональных компетенций внедрены в образовательный процесс и работа в данном направлении дает нам определенные результаты.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итоги можно сказать о том, что управление развитием профессиональных компетенций педагогических работников среднего профессионального образования является элементом процесса развития образовательной организации, наличие которого позволяет повысить качество образовательной деятельности.

В процессе исследования выявлены профессиональные компетенции педагогических работников среднего профессионального образования на основе анализа научной литературы, требований нормативно-правовых актов и собственного педагогического опыта. Для определения перечня профессиональных компетенций соотнесли профессиональные компетенции из ФГОС ВО уровень высшего образования «Бакалавриат», направление подготовки 44.03.05 «Педагогическое образование» с Профессиональным стандартом «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» с помощью категорий «необходимые навыки» и «необходимые знания», «трудовые действия».

Разработаны профессиональные компетенции для следующих трудовых действий:

- текущий контроль, оценка динамики подготовленности и мотивации обучающихся в процессе изучения учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- контроль и оценка результатов освоения учебного предмета, курса дисциплины (модуля) в процессе промежуточной аттестации (самостоятельно и(или) в составе комиссии);
- оценка освоения образовательной программы при проведении итоговой (государственной итоговой) аттестации в составе экзаменационной комиссии;
- разработка и обновление учебно-методического обеспечения учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей) программ СПО, профессионального

обучения и(или) ДПП, в том числе оценочных средств для проверки результатов их освоения;

- ведение документации, обеспечивающей реализацию программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) СПО, профессионального обучения и(или) ДПП.

Экспериментальной базой для совершенствования управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников и апробации результатов научно-исследовательской работы послужил Красноярский филиал Финуниверситета.

Анализ основных показателей деятельности филиала, результаты анкетирования «Преподаватель глазами студентов» в Красноярском финансово-экономическом колледже – филиале ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» и проведенный SWOT-анализ обозначили развитие компетенций педагогических работников как одно из приоритетных направлений развития образовательной организации.

Периодическая оценка уровня сформированности компетенций у преподавателей осуществляется в форме аттестации. Мониторинг развития компетенций, использования полученных знаний, технологий, методик работы проводится периодически, в рамках отслеживания результатов методической, педагогической, научно-исследовательской деятельности.

Управление развитием профессиональных компетенций педагогических работников Красноярского филиала Финуниверситета предложено осуществлять с использованием модели управления по результату. Для каждого из этапов управления разработаны мероприятия, реализация которых в циклической форме позволит непрерывно совершенствовать управление развитием профессиональных компетенций педагогических работников.

Определены три уровня освоения профессиональных компетенций: пороговый, базовый и продвинутой. Для каждого уровня освоения каждой профессиональной компетенции разработаны способы диагностики и способы их развития.

По результатам диагностики уровня развития профессиональных компетенций педагогических работников среднего профессионального образования с применением статистического анализа данных с помощью критерия Стьюдента установлено наличие статистически достоверных различий ($p \leq 0.05$) между преподавателями высшей квалификационной категории и преподавателями других квалификационных категорий в уровне развития профессиональных компетенций по следующим их видам: ПК 19 Способность осуществлять учебно-методическую деятельность; ПК 4 Способность использовать возможности образовательной среды для достижения личностных, метапредметных и предметных результатов обучения и обеспечения качества учебно-воспитательного процесса средствами преподаваемых учебных предметов; ПК 18 Готовность использовать систематизированные теоретические и практические знания для оценки освоения образовательной программы при проведении итоговой (государственной итоговой) аттестации.

Диагностика уровня развития профессиональных компетенций педагогических работников среднего профессионального образования, выявление мотивирующего фактора, влияющего на формирование профессиональных целей, направленности личности на достижение успехов, являются основой для определения недостаточно развитых профессиональных компетенций.

Проведен анализ эффективности предложенных мероприятий по совершенствованию процесса управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников КФЭЖ - филиала Финуниверситета. Использование. Следуя из расчетов, уровень развития профессиональных компетенций педагогических работников Красноярского филиала Финуниверситета на начало ниже, чем в ходе реализации мероприятий по совершенствованию управления развитием профессиональных компетенций.

Таким образом, разработав структуру профессиональных компетенций педагогических работников среднего профессионального образования, соответствующую требованиям нормативно-правовых актов, разработав уровни освоения профессиональных компетенций становится возможным отслежи-

вать уровень развития профессиональных компетенций для каждого педагогического работника.

В результате реализации мероприятий по совершенствованию управления развитием профессиональных компетенций педагогических работников можно будет наблюдать:

- повышение качества процесса обучения;
- увеличение удовлетворенности качеством обучения непосредственных участников образовательного процесса;
- рост показателей, характеризующих деятельность организации среднего профессионального образования;
- совершенствование структуры квалифицированных кадров.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»// Собрание законодательства Российской Федерации – 2012. – ст.46, ст. 48, ст. 49(с изм.).

2. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 8.09.2015 г. №608н об утверждении Профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования».

3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 09 февраля 2016 г. № 91 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)(уровень бакалавриата)».

4. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. N 761н г. Москва «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»».

5. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 148н«Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов».

7. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.04.2013 № 170н «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта».

8. Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 апреля 2015 г. № ВК-1032/06 «О направлении методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями-разъяснениями по разработке дополнительных профессиональных программ на основе профессиональных стандартов»).

9. Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 19.04.2011 № 03-255 «О введении федеральных государственных образовательных стандартов общего образования (вместе с «Положением о Координационном совете при Департаменте общего образования Министерства образования и науки Российской Федерации по вопросам организации введения федеральных государственных образовательных стандартов общего образования», утв. распоряжением Министерства образования и науки Российской Федерации от 06.07.2010 № НД-1/03)».

10. Постановление Правительства Российской Федерации от 22.01.2013 №23 «О правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов».

11. Постановление Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 № 295 (ред. от 31.03.2017) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013 - 2020 годы».

12. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года».

13. Абакумова Ю.Г. Критерии и уровни сформированности здоровьесберегающей компетентности будущего педагога // Вестник Оренбургского государственного университета. - 2016. - № 9 (197). - С. 3-7.

14. Абульханова – Славская К.А. Деятельность и психология личности. М.: Наука, 1980. – 335 с.

15. Адольф В.А. Становление профессиональной компетентности педагога // Сибирский педагогический журнал. - 2013. - № 5. - С. 38-41.

16. Антонова А.В. Методика формирования профессиональных компе-

тенций будущего учителя истории в процессе внеаудиторной работы // Педагогическое образование в России. 2017. № 1. С. 36-43.

17. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е издание. — СПб.: Питер, 2012. — 848 с.

18. Аронов А.М. Становление профессиональной аналитической компетентности в высшем педагогическом образовании [Электронный ресурс] / А.М. Аронов, Е.В. Баранова. — Режим доступа: <http://www.sworld.com.ua/index.php/current-status-and-the-development-of-the-education-c112/11990-c112-115>.

19. Бабина А.А. Психологические особенности профессиональной деятельности педагога в контексте федерального государственного образовательного стандарта третьего поколения (ФГОС-3) // Фундаментальные исследования. - 2014. - № 5 (8). - С. 1178-1181.

20. Баева О.Н. Формирование и развитие компетенций стратегического управления // В сборнике: Актуальные тенденции развития мировой экономики материалы международной научно-практической конференции: в 2 ч. 2016. С. 95-99.

21. Баранова Е.В., Марина А.В. Использование инновационных педагогических технологий при повышении квалификации как способ развития профессиональных компетенций современного школьного учителя: из опыта совместной деятельности школ города Арзамаса и Арзамасского филиала ННГУ // В сборнике: Адаптация учащихся всех ступеней образования в условиях современного образовательного процесса. Материалы XII Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. 2016. С. 165-171.

22. Бермус А.Г. Проблемы и перспективы реализации компетентностного подхода в образовании / А.Г. Бермус // Интернет-журнал "Эйдос". - 2005. - 10 сентября. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal/2005/0910-12.htm>.

23. Бобриков В.Н., Равочкин Н.Н. Развитие профессионально- педаго-

гической мобильности преподавателей гуманитарного цикла (на примере кафедры «Государственное и муниципальное управление») //Философия образования. - 2015. - № 1 (58). - С. 136-146.

24. Большакова Л.В., Яковлева Н.А. Современные математико-статистические методы обработки информации в научной и практической работе // Проблемы современной науки и образования. - 2016. - № 7 (49). - С. 49-52.

25. Большая советская энциклопедия. — М.: Советская энциклопедия 1969—1978. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://enc-dic.com/enc_sovet/Kompetencija-61248.html.

26. Большой энциклопедический словарь / Ред.А. М. Прохоров. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Большая Российская энциклопедия, 2000. – 1456 с.

27. Бурханова Е.В.К вопросу о способах развития коммуникативной компетенции// В сборнике: Межкультурная – интракультурная коммуникация: теория и практика обучения. Материалы Всероссийского семинара. 2016.С. 18-21.

28. Вдовина И.В., Доценко Е.В. Управление по компетенциям как средство реализации стратегии развития организации // В сборнике: Научно-технический прогресс: актуальные и перспективные направления будущего- сборник материалов II Международной научно-практической конференции: в 2-томах. 2016. С. 201-202.

29. Винокур Г. О., проф. Ларин Б. А., Ожегов С. И.,Томашевский Б. В., проф.Ушаков Д. Н.Толковый словарь русского языка: В 4 т. / Под ред. Д. Н. Ушакова. М.: Государственный институт «Советская энциклопедия»; ОГИЗ(т. 1); Государственное издательство иностранных и национальных словарей (т. 2-4), 1935—1940.

30. Володина С.А. Формирование и развитие профессиональных компетенций по управлению педагогическими конфликтами // В сборнике: Перспективы развития отечественного образования: приоритеты и решения- сборник статей восьмых Всероссийских Шамовских педагогических чтений

научной школы Управления образовательными системами. Отв. ред. С.Г. Воронцов, О.А. Шклярова. 2016. С. 208-211.

31. Высоцкий В.Б. Проблемы диагностики личностных качеств и профессиональных компетенций педагога, определяемых Профессиональным стандартом Педагога // В сборнике: Повышение квалификации педагогических кадров в изменяющемся образовании сборник материалов V Всероссийской интернет-конференции с международным участием. 2017. С. 80-84.

32. Гайдарлы Т.Д. Роль заместителя директора по УВР в повышении педагогической компетенции // Обучение и воспитание: методики и практика. - 2015. - № 19. - С. 154-159.

33. Гапоненко, А. Л. Теория управления: учебник и практикум для академического бакалавриата / А. Л. Гапоненко, М. В. Савельева. — 2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2015. — 336 с.

34. Гетман Н.А., Лопанова Е.В. Управление развитием психолого-педагогической компетенции преподавателя ВУЗа // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. - 2013. - № 1. - С. 352-356.

35. Гильяно А.С., Умняшова И.Б. Кейс-метод как способ развития профессиональных компетенций студентов // В сборнике: Высшая школа: опыт, проблемы, перспективы. Материалы IX международной научно-практической конференции: в 2 частях. 2016. С. 543-547.

36. Гомбоева М.И. Профессиональные дефициты преподавателей ВУЗа в контексте ключевых компетенций специалистов креативных индустрий // Гуманитарный вектор. 2017. Т. 12. № 3. С. 162-170.

37. Государственные образовательные стандарты в системе общего образования: (Теория и практика) / Под ред. В.С. Леднева, Н.Д. Никандрова, М.В. Рыжакова. М: МПСИ; Воронеж: Модэк, 2002. 384 с.

38. Грачева Н.А., Титов А.В. Основания проектирования образовательной программы ПОО // Восточно-Европейский научный вестник. - 2017. - № 1 (9). - С. 4-6.

39. Грентикова И.Г. Работа в группах, как способ оценки уровня разви-

тия профессиональных компетенций обучающихся в медицинских вузах //В сборнике: Актуальные вопросы повышения качества непрерывного медицинского образования. Материалы IX Межрегиональной научно-практической конференции с международным участием.2017.С. 20-22.

40. Гречухина Т.И. Управление развитием профессионально педагогических компетенций педагогов в образовательном учреждении // В книге: Профессиональное мастерство современного педагогаНагорнова А.Ю., Голубь И.Б., Кривцова Е.В., Арпентьева М.Р., Абраменко Н.Ю., Сикорская Л.Е., Емельянова М.Н., Гречухина Т.И., Саяпина Н.Н., Миляева Л.Г., Шерайзина Р.М., Донина И.А., Тращенко С.А., Гут А.В., Аппакова-Шогина Н.З., Пайгунова Ю.В., Гущина Э.В., Пчелкина Е.П., Зверев С.Э., Шатрова Ю.С. и др. Ульяновск, 2016. С. 78-87.

41. Григорьева М.А., Григорьев С.М. Критериальное основание оценивания развития коммуникативной компетентности субъекта педагогического труда // Человеческий капитал. - 2017. - № 5 (101). - С. 34-37.

42. Гущина Т.И., Андреева И.Г.К вопросу о проблемах повышения качества аудиторных занятий в вузе.Психолого-педагогический журнал Гаудеамус. 2016. Т. 15. № 2. С. 123-126.

43. Дёмина Г.С., Медведская Е.В., Титова О.О.Научно-исследовательская работа как один из способов формирования и развития профессиональных компетенций студентов технического вуза //В сборнике: Актуальные проблемы развития современной науки и образования. Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 5 частях. АР-Консалт. 2015. С. 56-57.

44. Дикова В.В.Диагностика профессионально-личностных компетенций выпускников педагогического вуза //Аксиома: актуальные аспекты гуманитарных наук. - 2017. - № 2 (6). - С. 7-11.

45. Долматова Л.А., Долматов Е.А. Развитие проектных компетенций педагогов в рамках проекта «Управление знаниями в образовательном учреждении» // В сборнике: Личность. Общество. Образование. Качество жизни

и образование: стратегии и инновационные практики. Сборник статей XIX Международной научно-практической конференции. Ленинградский областной институт развития образования. 2016. С. 95-104.

46. Донскова Л.А. Изучение иностранного языка как способ развития коммуникативной компетенции // В сборнике: Язык. Культура. Общество. Сборник статей по материалам межвузовской научно-методической конференции, посвященной 85-летию образования кафедры иностранных языков Кубанского государственного аграрного университета. Министерство сельского хозяйства РФ; Кубанский государственный аграрный университет. 2016. С. 140-146.

47. Дронова Е.Н., Мазайлова Т.А. Социальный проект как способ развития личностных и профессиональных компетенций // В сборнике: Ломоносовские чтения на Алтае: фундаментальные проблемы науки и образования. Избранные труды международной конференции. Алтайский государственный университет. 2014. С. 37-40.

48. Егорова С.А. Модель управления развитием профессиональных компетенций педагога в образовательном учреждении // В сборнике: Гуманитарное образование как императив развития гражданского общества Сборник научно-методических материалов международного научно-образовательного форума СВФУ. Ответственные за выпуск: О.М. Чоросова, Р.Е. Герасимова, Л.Е. Манчурина, Н.И. Захарова. 2014. С. 325-327.

49. Елагина В.С., Пичугова Н.П., Веденьева Н.В. Готовность преподавателей педагогического колледжа к организации исследовательской деятельности студентов в условиях экспериментальной площадки // Фундаментальные исследования. - 2013. - № 6-3. - С. 735-739.

50. Ефремова Т.Ф. Новый словарь русского языка. Толково-образовательный. М.: Рус. яз. 2000.- в 2 т.- 1209 с.

51. Зеер Э.Ф. Проблемы развития профессионально-педагогического образования // Казанский педагогический журнал. - 2014. - № 2 (103). - С. 9-22.

52. Зеер Э. Ф., Шахматова О. Н., Шепель В. М. Человековедческая компетентность менеджера. Управленческая антропология. М.: Народное образование, 1999. – 156 с.

53. Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата современного образования // Интернет-журнал "Эйдос". - 2006. - 5 мая. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal/2006/0505.htm>.

54. Злыгостева М.Н. Технологии и методы продуктивного обучения как способы развития коммуникативной компетенции // Мир русского слова. - 2014. - № 2. - С. 104-108.

55. Иванова О.Н. Дебаты как один из способов развития коммуникативной компетенции при обучении английскому языку в Агровузе // Путь науки. - 2016. - № 12 (34). - С. 113-115.

56. Ильиных Г.С. Кооперативное обучение как способ развития коммуникативной компетенции // В сборнике: Вопросы науки и образования: теоретические и практические аспекты. Материалы Международной (заочной) научно-практической конференции. Под общей редакцией А.И. Вострецова. 2017. С. 521-529.

57. Иовенко В.А., Романова Г.С., Ларионова М.В. Обучение языку профессии как способ развития базовых лингвокультурных компетенций: опыт университета МГИМО // Иностранные языки в школе. - 2017. - № 10. - С. 53-60.

58. Калимуллин Р.Х., Симакова Е.В. Разработка и применение электронных средств обучения в условиях технического колледжа // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. - 2015. - № 1 (5). - С. 124-127.

59. Катуржевская О.В. Реализация компетентностного подхода в профессиональной подготовке будущего педагога // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2016. Т. 5. № 1 (14). С. 64-67.

60. Качалова Л.П. Рефлексивно-педагогическое сопровождение форми-

рования научно-педагогической компетенции в процессе подготовки научных кадров высшей квалификации// В сборнике: Современное образование: актуальные вопросы, достижения и инновации. Сборник статей победителей V международной научно-практической конференции. 2017. С. 120-123.

61. Ким И.Н., Старостина С.В. Разработка системы критериев оценки сформированности профессиональных компетенций профессорско-преподавательского состава на примере Дальрыбвтуз // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки. - 2015. - №4(34). - С. 165-169.

62. Коковихин А.Ю., Кулапов М.Н., Вораква З. Развитие необходимых компетенций для управления социально-культурным многообразием персонала // Управленец. - 2017. - № 1 (65). - С. 9-19.

63. Колесников А.А. Обучающая модель профессионально-ориентированной ситуации как способ развития иноязычной профориентационной компетенции (старшая профильная школа) // Вестник Рязанского государственного университета им. С.А. Есенина. - 2016. - № 2 (51). - С. 9-19.

64. Колокольникова З.У., Захарова Т.В., Яковлева Е.Н., Лобанова О.Б., Коршунова В.В., Фархутдинова Т.Г. Формирование универсальных компетенций у будущего учителя в учебной и внеучебной деятельности // Современные проблемы науки и образования. - 2015. - № 2 (3). - С. 222.

65. Коломиец О.М. Новые психолого-дидактические средства управления процессом развития профессиональных компетенций у преподавателя высшей школы // Вестник Воронежского государственного технического университета. 2014. Т. 10. № 5-2. С. 85-89.

66. Комиссарова Д.А. Бизнес-игра как способ развития профессиональных компетенций // Развитие профессионализма. - 2016. - № 1. - С. 66-67.

67. Компетенции на работе. Модели максимальной эффективности работы. Лайл М. Спенсер-мл., Сайн М. Спенсер. Перевод с англ., М.: Издательство ГИППО, 2010. – 384 с.

68. Конева О.Б. Развитие психолого-педагогических компетенций педагога в условиях реализации дополнительных профессиональных программ инклюзивного образования // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. - 2016. - № 2 (27). - С. 75-80.

69. Коростелева Н.В. Развитие профессиональных компетенций педагогов – инновационная практика стажировочной площадки // Профилактика зависимостей. - 2017. - № 1 (9). - С. 137-142.

70. Красильщиков В.В., Кудряков Р.И. О некоторых критериях оценки сформированности социальных компетенций студентов ВУЗа // Alma mater (Вестник высшей школы). - 2017. - № 8. - С. 43-49.

71. Краус Л.А. Диагностика уровня развития профессиональных компетенций педагогических работников СПО // Современное психолого-педагогическое образование: сборник статей / отв. за вып. и гл. ред. О.В.Груздева, К.Ю. Лобков, ред. кол. [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. / Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева. – Красноярск, 2017. С. 212-218.

72. Краус Л.А. SWOT-анализ как инструмент для оперативной оценки образовательной организации // В сборнике: Молодежь и наука XXI века. Феномены и тенденции развития современной психологии, педагогики и менеджмента в образовании. Материалы IV Всероссийской конференции школьников, студентов и молодых ученых, посвященной 155-летию со дня рождения Георгия Ивановича Челпанова. Ответственный редактор: О.В. Груздева; Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева. 2017. С. 24-26.

73. Криштофик И.С. Развитие и оценка коммуникативной компетентности будущего педагога // Международный научно-исследовательский журнал. - 2017. - № 5-2 (59). - С. 32-34.

74. Крыжановская О.А., Соколова Ю.И. Формирование, управление и развитие ключевых компетенций в проектном менеджменте организации // Известия Юго-Западного государственного университета. - 2017. - № 3 (72). - С. 84-92.

75. Кузнецова Н.В. Технология развития критического мышления как способ формирования ключевых компетенций при обучении безопасности жизнедеятельности в высшей школе // Технологии пищевой и перерабатывающей промышленности АПК – продукты здорового питания. - 2016. - № 4 (12). - С. 90-95.

76. Кузовков А.Д. Методический аппарат интегрально-экспертной оценки социально-экономической эффективности применения инфокоммуникационных технологий // Т-Сотт: Телекоммуникации и транспорт. 2017. Т. 11. № 8. С. 59-62.

77. Кулакова А.Б. Научные семинары-дискуссии как способ развития риторической компетенции // В сборнике: Информационные и педагогические технологии в современном образовательном учреждении. Материалы VIII Всероссийской научно-практической конференции. Ответственный редактор Е.А. Смирнова. 2017. С. 10-11.

78. Кульченко И.В. Профессиональные компетенции и личностные характеристики современного учителя, стандарт педагогической деятельности // Проблемы и перспективы развития образования в России. - 2015. - № 36. - С. 69-73.

79. Куприянова Л.М. Развитие профессиональных компетенций преподавателей ВУЗа // Экономика. Бизнес. Банки. - 2014. - № 2 (7). - С. 101-118

80. Лаптева Я.А. Модель развития исследовательской компетенции учителя: социокультурный подход // Современные наукоемкие технологии. - 2016. - № 2-1. - С. 96-99.

81. Лебедев О.Е. Компетентностный подход в образовании. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nekrasovspb.ru/publication/cgi-bin/publ.cgi?event=3&id=22>.

82. Лебедева Ю.В. Проблемы внедрения инновационных технологий в образовательный процесс вуза // Профессиональное образование в современном мире. - 2015. - № 2 (17). - С. 146-158.

83. Леньшин А. И. О профессиональной компетентности учителя // Молодой ученый. — 2009. — №10. — С. 362-364.

84. Лизунова Е.В. Развитие профессиональных компетенций педагогов ДОУ в процессе самообразования // В книге: Профессиональное развитие педагогов: теория и практика. Материалы научно-практической конференции. Вып. 2. Ред. О.О. Гонина. ООО "Психолого-педагогическая академия". 2017. С. 37-40.

85. Лозинская А.М. Вопросы формирования профессиональных компетенций будущих педагогов: дифференционно-интеграционная концепция методологии дидактической инженерии // Педагогическое образование в России. - 2017. - № 6. - С. 189-199.

86. Лукьянова А.А., Воейкова О.Б. Образование в интересах устойчивого развития с позиций космизации мировой образовательной системы // Труды МАИ. - 2013. - № 67. - С.1-16.

87. Лыткин А.В., Миронова С.Х. Синергетический подход к диагностике формирования компетенций и личностно-профессиональных качеств (на примере физической культуры личности) // Научные труды Кубанского государственного технологического университета. 2016. № 5. С. 230-243.

88. Малушко Е.Ю. Методические подкасты как способ развития профессиональной компетенции и умений студентов педагогических профессий // Theoretical & Applied Science. - 2015. - № 1 (21). - С. 173-177.

89. Мамаева М.Э., Шермухамедов О.А. Развитие компетенций в системе стратегического управления персоналом // Потенциал современной науки. - 2015. - № 2 (10). - С. 98-101.

90. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. М.: Вильямс, 2016. - 672 с.

91. Назаренко М.А., Алябьева Т.А., Горшкова Е.С., Горькова И.А., Ковалева Е.В., Тукачева А.Б., Фетисова М.М. Использование деловых игр при развитии компетенций обучающихся по направлению «Управление персоналом» // Международный журнал экспериментального образования. 2013.

№ 11-3. - С. 203-204.

92. Никонов В.А Управление развитием компетенции персонала предприятия // В сборнике: Общество, наука, инновации (НПК - 2014) Всероссийская ежегодная научно-практическая конференция: сборник материалов: общеуниверситетская секция, БФ, ГФ, ФЭМ, ФАВТ, ФАМ, ФПМТ, ФСА, ХФ, ЭТФ. Вятский государственный университет. 2014. С. 918-922.

93. Ожегов С. И.Словарь русского языка: Ок. 53 000 слов / Под общ. ред. проф.Л. И. Скворцова. — 24-е изд., испр. М.: Оникс, Мир и Образование, 2007. – 1200 с.

94. Пац М.В.О методологической компетентности и инновационности педагога //В сборнике: Современная педагогическая наука и образование в России: наследие, традиции, прогнозы. Сборник материалов международной научно-практической конференции. Под научной редакцией Ф.Ш. Мухаметзяновой. 2016. С. 177-181.

95. Петрова П.К. Учебное пособие. Математико-статистическая обработка и графическое представление результатов педагогических исследований с использованием информационных технологий /Петрова П.К. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://elibrary.udsu.ru/xmlui/bitstream/handle/123456789/10463/201396n.pdf?sequence=4>, свободный.

96. Петрова Ю.А.Интеллектуальная игра как способ развития базовых компетенций учащихся // В сборнике: Аспекты и тенденции педагогической науки. Материалы I Международной научной конференции. 2016. С. 141-144.

97. Поздеева С.И.Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества //Научно-педагогическое обозрение. - 2017. - № 2 (16). - С. 87-91.

98. Покровский А.М., Шуметов В.Г. Экспертно-аналитические прогнозные модели в стратегическом менеджменте: методологические подходы и методический инструментарий // Интернет-журнал Науковедение. 2015. Т. 7. № 2 (27). С. 57.

99. Прилипко Е.В. Оценочная деятельность преподавателя в компетентностной парадигме: формирование осознанной компетентности // Инновационные проекты и программы в образовании. 2017. № 1. С. 30-35.

100. Пятница В.Г. Управление персоналом, его компетенциями и развитием в соответствии с требованиями ISO 9001-2015 // Менеджмент качества. - 2017. - № 1. - С. 14-22.

101. Радкевич, А. П. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие / А. П. Радкевич, Т. Б. Саматова. Ухта: УГТУ, 2014. – 167 с.

102. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. - 2-е изд., испр. М.: ИНФРА-М, 1999. - 479 с.

103. Ребко Э. М., Сатывалдиева Б. Формирование исследовательских компетенций у бакалавров образования в области безопасности жизнедеятельности // Педагогика высшей школы. - 2016. - №3.1. - С. 169-172.

104. Резник С.Д., Вдовина О.А. Профессиональные компетенции преподавателя современного университета: механизмы управления формированием и развитием // Вестник Московского университета. Серия 20: Педагогическое образование. - 2017. - № 1. - С. 67-83.

105. Романова Е.К., Тройникова Е.В. Технология портфолио как способ развития визуальной культуроведческой компетенции // В сборнике: Вопросы лингводидактики и методики преподавания иностранных языков. Сборник научных статей по материалам XIII Международной научно-практической конференции. Ответственные редакторы Н.В. Кормилина, Н.Ю. Шугаева. 2016. С. 161-165.

106. Ротова Н.А. Модель развития коммуникативной компетенции педагога // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). - 2014. - № 9 (41). - С. 192-201.

107. Савенко А.В., Ворошилова И.С., Федорова Н.П., Тихомирова Т.В., Романов Д.А. Диагностика компетенций и личностно-профессиональных качеств на основе современных математических методов // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. - 2017. - № 2 (144). - С. 217-220.

108. Санина С.П. Развитие компетенций учителя начальных классов в процессе решения профессиональных задач // Психологическая наука и образование www.psyedu.ru. 2016. Т. 8. № 4. С. 41-49.

109. Свергун О., Пасс Ю., Дьякова Д., Новикова А. HR-практика. Управление персоналом: Как это есть на самом деле. С.-Пб.: Питер. 2005. – 320 с.

110. Сезонова О.Н. Модель управления развитием профессиональных компетенций кадров организации // Среднерусский вестник общественных наук. - 2015. - № 2 (38). - С. 182-189.

111. Сергеева Б.В. Дидактическое обеспечение развития профессионально-познавательной активности будущего педагога начального образования в вузе // Научное обозрение. Педагогические науки. - 2016. - № 4. - С. 66-86.

112. Серёжникова Р.К. Концептуально-теоретическая модель актуализации творческого потенциала будущего педагога в контексте формирования его творческих компетенций // Вестник Приамурского государственного университета им. Шолом-Алейхема. - 2015. - № 1 (18). - С. 89-99.

113. Слепухин А.В. Изменение элементов методики формирования ИКТ-компетентности студентов педагогических вузов с учетом функциональной карты профессиональной деятельности // Педагогическое образование в России. - 2017. - № 6. - С. 111-119.

114. Смирнягина П.Н. Возможности моделирования профессионально-педагогических презентаций в работе педагога по физической культуре // Современная педагогика. - 2017. - № 5 (54). - С. 8.

115. Софьина В. Н., Салкова О. В., Банникова Д. Я., Марченко Т. С. Оценка профессиональной компетентности преподавателя вуза // Сибирский педагогический журнал. – 2013. - № 4 (6). – С. 19-24.

116. Социологический словарь / отв. ред. Г. В. Осипов, Л. Н. Москвичев; С69 уч. секр. О. Е. Чернощек. М.: Норма, 2008. - 608 с.

117. Сухарева Л.М. Формирование педагогических компетенций через экскурсионную деятельность // В сборнике: Экономика. Образование. Право. Научные исследования состояния и развития современного общества. Сборник научных трудов по материалам международной научно-практической конференции. Под редакцией А.А. Ващенко. 2016. С. 704-707.

118. Суховиенко Е.А Диагностика профессиональных компетенций магистрантов в свете реализации Профессионального стандарта Педагога// Мир науки, культуры, образования. 2016. Т. 61. № 6. С. 37-40.

119. Сычёва О.А.Управление развитием профессиональных компетенций педагога на основе системы сбалансированных показателей педагогической деятельности //Общество: социология, психология, педагогика. - 2016. - № 12. - С. 162-164.

120.

121. Толковый словарь русского языка: В 4 т./ Под ред. Проф. Д. Ушакова. М.: ТЕРРА- Книжный клуб, 2007.- 752 с.

122. Толковый словарь по управлению: 1294 терминов / Сост.С.Н.Петрова. М.: Аланс. 1994. – 252 с.

123. Толстова Н.А.Интернет-ресурсы в обучении как инновационный способ развития иноязычной коммуникативной компетенции (на примере французского языка) //Национальная Ассоциация Ученых. - 2015. - № 9-1 (14). - С. 78-81.

124. Третьякова И.А.Методологическая роль категории сопряжения в формировании профессиональных компетенций будущего учителя //Современные проблемы науки и образования. - 2017. - № 2. - С. 204.

125. Труфанов С.А. Управление формированием и развитием компетенций организации в системе конкурент-менеджмента // Вестник Академии права и управления. - 2015. - № 38. - С. 214-218.

126. Тюлю Г.М., Барсова Е.А. Технология управления качеством развития образовательной компетенции студентов // В сборнике: Гносеологические аспекты образования международный сборник научных трудов, посвя-

щенный профессору С.П. Баранову. Ответственные редакторы А.Ж. Овчинникова, Л.З. Цветанова-Чурукова. Елец, 2016. С. 198-203.

127. Тюнников Ю.С., Казаков И.С., Мазниченко М.А., Мамадалиев А.М. Медиакомпетентность педагога: инновационный подход к самопроектированию // Медиаобразование. - 2016. - № 4. - С. 29-46.

128. Усачева О.В. Формирование организационно-управленческой компетенции как способность осуществления организационно-управленческой деятельности учителя // Социально-экономические явления и процессы. - 2014. - № 2 (60). - С. 185-190.

129. Ушакова Е.А. Проектное образование в контексте проектной культуры педагога профессиональных образовательных организаций // European Social Science Journal. - 2013. - № 10-1 (37). - С. 92-95.

130. Федулова С.В. Кейс-технологии в обучении профильным дисциплинам как способ развития ИКТ-компетенции будущих учителей технологии. В сборнике: Информатизация образования: теория и практика // Сборник материалов международной научно-практической конференции. 2015. С. 178-181.

131. Философия: Энциклопедический словарь / Под ред. А.А. Ивина. — М.: Гардарики, 2004. - 1072 с.

132. Фролов Ю.В. Управление знаниями. Учебное пособие. М.: Инженер, 2007. - 404 с.

133. Хафизова Н.Ю. К вопросу о подготовке педагогов в системе повышения квалификации к проектированию компетентностно-ориентированного урока // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. - 2015. - № 3 (24). - С. 90-95.

134. Хитрюк В.В. Компетентностная характеристика уровней сформированности инклюзивной готовности педагогов // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. - 2013. - № 5. - С. 138-146.

135. Хромяя Л.Е. К вопросу о развитии профессиональных компетенций педагога // В сборнике: Перспективы развития отечественного образования:

приоритеты и решения сборник статей восьмых Всероссийских Шамовских педагогических чтений научной школы Управления образовательными системами. Отв. ред. С.Г. Воровщиков, О.А. Шклярова. 2016. С. 202-205.

136. Хуторской А.В. Технология проектирования ключевых и предметных компетенций // Интернет-журнал "Эйдос". - 2005. - 12 декабря. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal/2005/1212.htm>.

137. Хуторской А.В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты // Интернет- журнал "Эйдос". - 2002. - 23 апреля. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal/2002/0423.htm>.

138. А.В. Хуторской. Определение общепредметного содержания и ключевых компетенций как характеристика нового подхода к конструированию образовательных стандартов. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal/2002/0423.htm>.

139. Царапкина Ю.М. Использование кейс-технологий при обучении студентов // Образование и наука. - 2015. - № 3 (122). - С. 120-129.

140. Цуркан А.А., Цуркан Д.А. Формирование учебного онлайн профиля как способ развития профессиональной компетенции преподавателя // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. - 2013. - № 3. - С. 136-144.

141. Чернявская А.П. Особенности педагогической деятельности в процессе реализации технологического подхода // Ярославский педагогический вестник. 2015. Т. 2. № 2. С. 97-102.

142. Чмыхова Е.В., Давыдов Д.Г., Батищев В.Н., Методика диагностики профессиональных компетенций. // В сборнике: Кооперация в образовании, науке и инновациях. Сборник докладов международной конференции. 2015. С. 362-375.

143. Чошанов М. А. Гибкая технология проблемно-модульного обучения: Метод. пособие / М. А. Чошанов. М.: Нар. образование, 1996. - 157 с.

144. Шарухина Т.Г. Управление развитием педагогического творчества преподавателей военных образовательных организаций высшего образования как педагогическая проблема // Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук. 2017. Т. 11. № 11 (11). С. 68-74.

145. Шерайзина Р.М., Задворная М.С. Актуальность непрерывного образования как условия личностно-профессионального развития педагога дошкольного образования //Историческая и социально-образовательная мысль. 2016. Т. 8. № 4-1. С. 175-179.

146. Юрлова Н.А. Интернет-проект как средство формирования профессиональной компетенции учителя иностранного языка и способ всестороннего развития учащегося // В сборнике: Развивающие аспекты лингвистического образования: проблемы и перспективы. Сборник научных трудов. Нижний Новгород, 2016. С. 268-273.

147. Якобчук Л.И., Лылов А.С. Проектирование технологии обучения как педагогическое условие формирования профессиональной компетентности специалистов //Агропродовольственная политика России. - 2015. - № 3 (39). - С. 76-78.

148. Яковлев Б.П.Профессиональная компетентность и ее оценка в системе образования.Монография/ Б. П. Яковлев, Л. А. Коваленко, Р. Р. Латыпов. Сургут: Сибпринт, 2014. - 219 с.

149. Ясаревская О.Н.Проектная деятельность – один из способов развития коммуникативной компетенции студентов (на примере иностранного языка) //XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2015. Т. 3. № 6 (28). С. 170-173.

150. Isaeva T.E. To the nature of Pedagogical Culture: Competence – Based approach to its Structure//Преподавательвысшейшколыв XXI веке. Тр. Международной научно-практической интерконференции. – Ростов-на-Дону, 2003.

151. Глоссарий Федерального Государственного Образовательного Стандарта <http://http://mosmetod.ru/metodicheskoe-prostranstvo/srednyaya-i-starshaya-shkola/ekonomika/fgos/glossarij-fgos.html>

Выпускная квалификационная работа выполнена мной самостоятельно.
Использованные в работе материалы из опубликованной научной литературы
и других источников имеют ссылки на них.

Отпечатано в 2 экземплярах.

Библиографии 151 наименований.

Один экземпляр сдан на кафедру.

(подпись)

« ___ » _____ 2017 г.

(дата)

(Ф.И.О.)

Нормоконтроль пройден:

(подпись)

« ___ » _____ 2017 г.

(дата)

к.э.н., доцент Г.Т. Полежаева

(Ф.И.О.)

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Перечень профессиональных компетенций на основе требований профессионального стандарта и требований ФГОС ВО

1. Организация учебной деятельности обучающихся по освоению учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ профессионального обучения, СПО и(или) ДПП.

1.1. Проведение учебных занятий по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) образовательной программы.

Профессиональные компетенции:

- ПК 1 Готовность реализовывать образовательные программы по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) в соответствии с требованиями образовательных стандартов;

- ПК 2 Способность использовать современные методы и технологии обучения и диагностики.

Необходимые умения: Выполнять деятельность и(или) демонстрировать элементы деятельности, осваиваемой обучающимися, и(или) выполнять задания, предусмотренные программой учебного предмета, курса, дисциплины (модуля)

Использовать педагогически обоснованные формы, методы и приемы организации деятельности обучающихся, применять современные технические средства обучения и образовательные технологии, в том числе при необходимости осуществлять электронное обучение, использовать дистанционные образовательные технологии, информационно-коммуникационные технологии, электронные образовательные и информационные ресурсы, с учетом:

- специфики образовательных программ, требований федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС) СПО (для программ СПО);

- особенностей преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- задач занятия (цикла занятий), вида занятия;
- возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся (для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья - также с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей);
- стадии профессионального развития;
- возможности освоения образовательной программы на основе индивидуализации ее содержания

Анализировать проведение учебных занятий и организацию самостоятельной работы обучающихся, вносить коррективы в рабочую программу, план изучения учебного предмета, курса, дисциплины (модуля), образовательные технологии, задания для самостоятельной работы, собственную профессиональную деятельность

Обеспечивать на занятиях порядок и сознательную дисциплину

Соблюдать требования охраны труда

Обеспечивать сохранность и эффективное использование учебного оборудования

Необходимые знания: Преподаваемая область научного (научно-технического) знания и(или) профессиональной деятельности, актуальные проблемы и тенденции ее развития, современные методы (технологии)

Требования ФГОС СПО, содержание примерных или типовых образовательных программ, учебников, учебных пособий (в зависимости от реализуемой образовательной программы, преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля))

Роль преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) в основной профессиональной образовательной программе (ОПОП) СПО и(или) ДПП, и(или) образовательной программе профессионального обучения

Основы эффективного педагогического общения, законы риторики и требования к публичному выступлению

Психолого-педагогические основы и методика применения технических средств обучения, информационно-коммуникационных технологий, электронных образовательных и информационных ресурсов, дистанционных образовательных технологий и электронного обучения, если их использование возможно для освоения учебного предмета, курса, дисциплины (модуля)

Современные образовательные технологии профессионального образования (профессионального обучения)

Меры ответственности педагогических работников за жизнь и здоровье обучающихся, находящихся под их руководством

Требования охраны труда при проведении учебных занятий в организации, осуществляющей образовательную деятельность, и вне организации

Локальные акты образовательной организации в части организации образовательного процесса и работы учебного кабинета (лаборатории, иного учебного помещения)

1.2. Организация самостоятельной работы обучающихся по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) образовательной программы

Профессиональные компетенции:

ПК 4 Способность организовывать сотрудничество обучающихся, поддерживать их активность, инициативность и самостоятельность, развивать творческие способности;

ПК 5 Способностью решать задачи воспитания и духовно-нравственного развития, обучающихся в учебной и внеучебной деятельности.

Необходимые умения: Создавать условия для воспитания и развития обучающихся, мотивировать их деятельность по освоению учебного предмета, курса, дисциплины (модуля), выполнению заданий для самостоятельной работы; привлекать к целеполаганию, активной пробе своих сил в различных сферах деятельности, обучать самоорганизации и самоконтролю

Необходимые знания: Возрастные особенности обучающихся, особенности обучения (профессионального образования) одаренных обучающихся и обучающихся с проблемами в развитии и трудностями в обучении, вопросы индивидуализации обучения (для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья - особенности их психофизического развития, индивидуальные возможности)

1.3. Руководство учебно-профессиональной, проектной, исследовательской и иной деятельностью обучающихся по программам СПО и(или) ДПП, в том числе подготовкой выпускной квалификационной работы (если она предусмотрена)

Профессиональные компетенции:

ПК 6 Готовность использовать систематизированные теоретические и практические знания для постановки и решения исследовательских задач в области образования;

ПК 7 Способность руководить учебно-исследовательской деятельностью обучающихся;

ПК 8 Способность проектировать траектории своего профессионального роста и личностного развития;

ПК 9 Способность разрабатывать и реализовывать культурно-просветительские программы;

ПК 3 Способность выявлять и формировать культурные потребности различных социальных групп.

Необходимые умения:

Консультировать обучающихся на этапах выбора темы, подготовки и оформления проектных, исследовательских, выпускных квалификационных работ, в процессе прохождения практики (для преподавания по программам СПО и ДПП)

Формулировать примерные темы проектных, исследовательских работ обучающихся, выпускных квалификационных работ с учетом необходимости обеспечения их практикоориентированности и(или) соответствия требовани-

ям ФГОС СПО, роли в освоении профессиональной деятельности (учебного предмета, курса, дисциплины (модуля)), интересов и возможностей обучающихся (для преподавания по программам СПО и ДПП).

Контролировать и оценивать процесс и результаты выполнения и оформления проектных, исследовательских, выпускных квалификационных работ, отчетов о практике; проверять готовность выпускника к защите выпускной квалификационной работы, давать рекомендации по совершенствованию и доработке текста (для преподавания по программам СПО и ДПП).

Разрабатывать задания, участвовать в работе оценочных комиссий, готовить обучающихся к участию в конференциях, выставках, конкурсах профессионального мастерства, иных конкурсах и аналогичных мероприятиях в области преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) (для преподавания по программам СПО и ДПП).

Организовывать проведение конференций, выставок, конкурсов профессионального мастерства, иных конкурсов и аналогичных мероприятий (в области преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля))

Необходимые знания:

Методология, теоретические основы и технология научно-исследовательской и проектной деятельности (для преподавания по программам СПО и ДПП).

Научно-методические основы организации учебно-профессиональной, проектной, исследовательской и иной деятельности обучающихся.

Требования к оформлению проектных и исследовательских работ, отчетов о практике (для преподавания по программам СПО и ДПП).

Электронные образовательные и информационные ресурсы, необходимые для организации учебной (учебно-профессиональной), исследовательской, проектной и иной деятельности обучающихся, написания выпускных квалификационных работ.

1.4. Консультирование обучающихся и их родителей (законных представителей) по вопросам профессионального самоопределения, профессио-

нального развития, профессиональной адаптации на основе наблюдения за освоением профессиональной компетенции (для преподавания учебного предмета, курса, дисциплины (модуля), ориентированного на освоение квалификации (профессиональной компетенции))

Профессиональные компетенции:

ПК 10 Способность осуществлять педагогическое сопровождение социализации и профессионального самоопределения обучающихся.

Необходимые умения: Использовать средства педагогической поддержки профессионального самоопределения и профессионального развития обучающихся, проводить консультации по этим вопросам на основе наблюдения за освоением обучающимся профессиональной компетенции (для преподавания учебного предмета, курса, дисциплины (модуля), ориентированного на освоение квалификации (профессиональной компетенции))

Знакомить обучающихся с опытом успешных профессионалов, работающих в осваиваемой сфере профессиональной деятельности, и(или) корпоративной культурой организаций-партнеров, вводить ее элементы в образовательную среду

Необходимые знания: Современные практики, содержание, формы и методы профориентации и консультирования по вопросам профессионального самоопределения, профессиональной адаптации и профессионального развития в процессе освоения учебного предмета, курса, дисциплины (модуля), эффективные приемы общения и организации деятельности, ориентированные на поддержку профессионального самоопределения, профессиональной адаптации и профессионального развития обучающихся

Основы психологии труда, стадии профессионального развития

Требования, предъявляемые профессией к человеку, набор медицинских и иных противопоказаний при выборе профессии, содержание и условия труда, образ жизни работников данной профессии, возможности и перспективы карьерного роста по профессии (для преподавания учебного предмета,

курса, дисциплины (модуля), ориентированного на освоение квалификации (профессиональной компетенции))

Цели и задачи деятельности по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся по программам СПО и(или) ДПП

1.5. Текущий контроль, оценка динамики подготовленности и мотивации обучающихся в процессе изучения учебного предмета, курса, дисциплины (модуля).

Профессиональные компетенции:

ПК 11 Способность осуществлять психолого- педагогический мониторинг, позволяющий оценить результаты освоения образовательной программы обучающимися. (ПК11)

ПК 12 Способность планировать и корректировать образовательные задачи по результатам мониторинга, с учетом индивидуальных особенностей обучающихся (ПК12)

Необходимые умения: Контролировать и оценивать работу обучающихся на учебных занятиях и самостоятельную работу, успехи и затруднения в освоении программы учебного предмета, курса, дисциплины (модуля), определять их причины, индивидуализировать и корректировать процесс обучения и воспитания.

Необходимые знания: Педагогические, психологические и методические основы развития мотивации, организации и контроля учебной деятельности на занятиях различного вида.

1.6. Разработка мероприятий по модернизации оснащения учебного помещения (кабинета, лаборатории, спортивного зала, иного места занятий), формирование его предметно-пространственной среды, обеспечивающей освоение учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) образовательной программы

Профессиональные компетенции:

ПК 13 Способность использовать возможности образовательной среды для достижения личностных, метапредметных и предметных результатов

обучения и обеспечения качества учебно-воспитательного процесса средствами преподаваемых учебных предметов (ПК13).

Необходимые умения: Разрабатывать мероприятия по модернизации материально-технической базы учебного кабинета (лаборатории, иного учебного помещения), выбирать учебное оборудование и составлять заявки на его закупку с учетом:

- требований ФГОС СПО и(или) задач обучения, воспитания и развития обучающихся;
- особенностей преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- нормативных документов образовательной организации;
- современных требований к учебному оборудованию

Контролировать санитарно-бытовые условия и условия внутренней среды учебного кабинета (лаборатории, иного учебного помещения), выполнение требований охраны труда; анализировать и устранять возможные риски жизни и здоровью обучающихся в учебном кабинете (лаборатории, ином учебном помещении).

Необходимые знания: Педагогические, санитарно-гигиенические, эргономические, эстетические, психологические и специальные требования к дидактическому обеспечению и оформлению кабинета (лаборатории, иного учебного помещения) в соответствии с его предназначением и характером реализуемых программ

2. Педагогический контроль и оценка освоения образовательной программы профессионального обучения, СПО и(или) ДПП в процессе промежуточной и итоговой аттестации

2.1. Контроль и оценка результатов освоения учебного предмета, курса дисциплины (модуля) в процессе промежуточной аттестации (самостоятельно и(или) в составе комиссии)

Профессиональные компетенции:

ПК 14 Способность осуществлять оценочную деятельность освоения образовательной программы обучающимися в процессе промежуточной аттестации;

ПК 15 Способность планировать и корректировать собственную оценочную деятельность по результатам мониторинга.

Необходимые умения:

Использовать педагогически обоснованные формы, методы, способы и приемы организации контроля и оценки, применять современные оценочные средства, обеспечивать объективность оценки, охранять жизнь и здоровье обучающихся в процессе публичного представления результатов оценивания:

- соблюдать предусмотренную процедуру контроля и методики оценки;
- соблюдать нормы педагогической этики, устанавливать педагогически целесообразные взаимоотношения с обучающимися для обеспечения достоверного оценивания;
- корректно интерпретировать результаты контроля и оценки

Анализировать применение выбранных форм и методов педагогической диагностики, оценочных средств, корректировать их и собственную оценочную деятельность

Необходимые знания:

Нормы педагогической этики, приемы педагогической поддержки обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий Методика разработки и применения контрольно-измерительных и контрольно-оценочных средств, интерпретации результатов контроля и оценивания

Отечественный и зарубежный опыт, современные подходы к контролю и оценке результатов профессионального образования и профессионального обучения.

2.2. Оценка освоения образовательной программы при проведении итоговой (государственной итоговой) аттестации в составе экзаменационной комиссии

Профессиональные компетенции:

ПК 16 Готовность использовать систематизированные теоретические и практические знания для оценки освоения образовательной программы при проведении итоговой (государственной итоговой) аттестации.

Необходимые умения:

Использовать педагогически обоснованные формы, методы, способы и приемы организации контроля и оценки, применять современные оценочные средства, обеспечивать объективность оценки, охранять жизнь и здоровье обучающихся в процессе публичного представления результатов оценивания:

- соблюдать предусмотренную процедуру контроля и методики оценки;
- соблюдать нормы педагогической этики, устанавливать педагогически целесообразные взаимоотношения с обучающимися для обеспечения достоверного оценивания;
- корректно интерпретировать результаты контроля и оценки

Составлять отзыв на проектные, исследовательские, выпускные квалификационные работы (для преподавания по программам СПО и ДПП).

Необходимые знания:

Законодательство Российской Федерации и локальные нормативные акты, регламентирующие проведение промежуточной и итоговой (итоговой государственной) аттестации обучающихся по программам СПО и(или) профессионального обучения, и(или) ДПП.

3. Разработка программно-методического обеспечения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ профессионального обучения, СПО и(или) ДПП

3.1. Разработка и обновление рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) СПО, профессионального обучения и(или) ДПП

Профессиональные компетенции:

ПК 17 Способность проектировать образовательные программы;

ПК 18 Готовность к взаимодействию с участниками образовательного процесса.

Необходимые умения:

Взаимодействовать при разработке рабочей программы со специалистами, преподающими смежные учебные предметы, курсы, дисциплины (модули) программы СПО, профессионального обучения и(или) ДПП

Анализировать примерные (типовые) программы (при наличии), оценивать и выбирать учебники, учебные и учебно-методические пособия, электронные образовательные ресурсы и иные материалы, разрабатывать и обновлять рабочие программы по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) СПО, профессионального обучения и(или) ДПП с учетом:

- порядка, установленного [законодательством](#) Российской Федерации об образовании;
- требований ФГОС СПО и(или) профессиональных стандартов и иных квалификационных характеристик, запросов работодателей;
- развития соответствующей области научного знания и(или) профессиональной деятельности, требований рынка труда;
- образовательных потребностей, подготовленности и развития обучающихся, в том числе стадии профессионального развития;
- возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся (для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья - также с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей);
- возможности освоения образовательной программы на основе индивидуализации ее содержания;
- роли учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в формировании у обучающихся компетенций, предусмотренных ФГОС и(или) образовательной программой;
- современного развития технических средств обучения, образовательных технологий.

Необходимые знания:

Требования ФГОС СПО, содержание примерных (типовых) программ (при наличии), учебников, учебных пособий (в зависимости от реализуемой

образовательной программы, преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля)).

Роль преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) в ОПОП СПО, образовательной программе профессионального обучения и(или) ДПП

Требования профессиональных стандартов и иных квалификационных характеристик по соответствующему виду профессиональной деятельности (для учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), ориентированных на формирование профессиональной компетенции)

Методологические и методические основы современного профессионального образования, ДПО и(или) профессионального обучения

Теория и практика СПО, профессионального обучения и(или) ДПО по соответствующим направлениям подготовки, специальностям, профессиям и(или) видам профессиональной деятельности, в том числе зарубежные исследования, разработки и опыт.

3.2. Разработка и обновление учебно-методического обеспечения учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей) программ СПО, профессионального обучения и(или) ДПП, в том числе оценочных средств для проверки результатов их освоения

Профессиональные компетенции:

ПК 19 Способность осуществлять учебно-методическую деятельность

Необходимые умения: Формулировать совместно с мастером производственного обучения требования к результатам, содержанию и условиям организации практической подготовки по профессиональному модулю, обсуждать разработанные материалы (для преподавания профессиональных модулей программ СПО)

Анализировать примерные (типовые) программы (при наличии), оценивать и выбирать учебники, учебные и учебно-методические пособия, электронные образовательные ресурсы и иные материалы, разрабатывать и обновлять оценочные средства и другие методические материалы по учебным

предметам, курсам, дисциплинам (модулям) СПО, профессионального обучения и(или) ДПП с учетом:

- порядка, установленного **законодательством** Российской Федерации об образовании;
- требований ФГОС СПО и(или) профессиональных стандартов и иных квалификационных характеристик, запросов работодателей;
- развития соответствующей области научного знания и(или) профессиональной деятельности, требований рынка труда;
- образовательных потребностей, подготовленности и развития обучающихся, в том числе стадии профессионального развития;
- возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся (для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья - также с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей);
- возможности освоения образовательной программы на основе индивидуализации ее содержания;
- роли учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в формировании у обучающихся компетенций, предусмотренных ФГОС и(или) образовательной программой;
- современного развития технических средств обучения, образовательных технологий.

Необходимые знания:

Особенности психофизического развития, индивидуальные возможности лиц с ограниченными возможностями здоровья (для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья)

Педагогические, психологические и методические основы развития мотивации, организации и контроля учебной деятельности на занятиях различного вида

Основные источники и методы поиска информации, необходимой для разработки программно-методического обеспечения

Психолого-педагогические основы и методика применения технических средств обучения, информационно-коммуникационных технологий, электронных образовательных и информационных ресурсов, дистанционных образовательных технологий и электронного обучения, если их использование возможно для освоения учебного предмета, курса, дисциплины (модуля).

3.3. Планирование занятий по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) программ СПО, профессионального обучения и(или) ДПП

Профессиональные компетенции:

ПК 19 Способность проектировать индивидуальные образовательные маршруты обучающихся.

Необходимые умения:

Разрабатывать и обновлять планы занятий (циклов занятий) по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) СПО, профессионального обучения и(или) ДПП с учетом:

- порядка, установленного [законодательством](#) Российской Федерации об образовании;
- требований ФГОС СПО и(или) профессиональных стандартов и иных квалификационных характеристик, запросов работодателей;
- развития соответствующей области научного знания и(или) профессиональной деятельности, требований рынка труда;
- образовательных потребностей, подготовленности и развития обучающихся, в том числе стадии профессионального развития;
- возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся (для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья - также с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей);
- возможности освоения образовательной программы на основе индивидуализации ее содержания;
- роли учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в формировании у обучающихся компетенций, предусмотренных ФГОС и(или) образовательной программой;

- современного развития технических средств обучения, образовательных технологий.

Необходимые знания:

Требования охраны труда при проведении учебных занятий в организации, осуществляющей образовательную деятельность, и вне организации

Меры ответственности педагогических работников за жизнь и здоровье обучающихся, находящихся под их руководством

Возрастные особенности обучающихся, стадии профессионального развития; особенности обучения (профессионального образования) одаренных обучающихся и обучающихся с проблемами в развитии и трудностями в обучении, вопросы индивидуализации обучения

Современные образовательные технологии профессионального образования (профессионального обучения).

3.4. Ведение документации, обеспечивающей реализацию программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) СПО, профессионального обучения и(или) ДПП.

Профессиональные компетенции:

ПК 20 Способность создания и ведения учебной документации, в том числе с использованием ИКТ (ПК21).

Необходимые умения:

Вести учебную, планирующую документацию, документацию учебного помещения (при наличии) на бумажных и электронных носителях

Заполнять и использовать электронные базы данных об участниках образовательного процесса и его реализации для формирования отчетов в соответствии с установленными регламентами и правилами; предоставлять эти сведения по запросам уполномоченных должностных лиц

Обрабатывать персональные данные с соблюдением требований и правил, установленных законодательством Российской Федерации, определять законность требований различных категорий граждан и должностных лиц о

предоставлении доступа к учебной документации, в том числе содержащей персональные данные

Создавать отчетные (отчетно-аналитические) и информационные материалы.

Необходимые знания:

Законодательство Российской Федерации об образовании и о персональных данных

Возможности использования информационно-коммуникационных технологий для ведения документации

Порядок ведения и совместного использования электронных баз данных, содержащих информацию об участниках образовательного процесса и его реализации, создания установленных форм и бланков для предоставления сведений уполномоченным должностным лицам

Локальные нормативные акты, регламентирующие организацию образовательного процесса, разработку программно-методического обеспечения, ведение и порядок доступа к учебной и иной документации, в том числе документации, содержащей персональные данные

Приложение 2

ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ: «Определение уровня освоения профессиональных компетенций преподавателями по программам СПО»

Преподавание по программам среднего профессионального образования (СПО) и дополнительным профессиональным программам (ДПП), ориентированным на соответствующий уровень квалификации

Цикловая комиссия _____

1. Общий стаж педагогической работы _____

2. Квалификационная категория _____

Требования к образованию, обучению и опыту практической работы: проблемы и развитие	Нет	Да	Примечание
1. Высшее образование направленность (профиль) которого, соответствует преподаваемой дисциплине (модулю)			
2. Дополнительное проф. образование на базе среднего проф. образования или высшего образования - профессиональная переподготовка, направленность (профиль) которой соответствует преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю)			
3. Обучение по программам доп. проф. образования (удостоверение о курсах повышения квалификации) по профилю педагогической деятельности 1 раз в три года			
4. Обучение и проверка знаний и навыков в области охраны труда			
5. Для преподавателей проф. цикла наличие опыта деятельности в соответствующей профессиональной сфере			
6. Для преподавателей проф. цикла наличие стажировки в профильных организациях не реже 1 раз в три года			

(определите % развития компетенций)

Трудовая функция: Разработка программно-методического обеспечения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ профессионального обучения, СПО и (или) ДПП	0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
ПК 8 Способность проектировать образовательные программы					
ПК 6 Готовность к взаимодействию с участниками образовательного процесса					
ПК 19 Способность осуществлять учебно-методическую деятельность					
ПК 9 Способность проектировать индивидуальные образовательные маршруты обучающихся					
ПК 20 Способность создания и ведения учебной документации, в том числе с использованием ИКТ					

(определите % развития компетенций)

Трудовая функция: Организация учебной деятельности обучающихся по освоению учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ профессионального обучения, СПО и (или) ДПП	0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
ПК 16 Способность планировать и корректировать образовательные задачи по результатам мониторинга, с учетом индивидуальных особенностей обучающихся					
ПК 11 Готовность использовать систематизированные теоретические и практические знания для постановки и решения исследовательских задач в области образования					
ПК 13 Способность выявлять и формировать культурные потребности различных социальных групп					
ПК 3 Способностью решать задачи воспитания и духовно-нравственного развития, обучающихся в учебной и внеучебной деятельности					
ПК 12 Способность руководить учебно-исследовательской деятельностью обучающихся					
ПК 10 Способность проектировать траектории своего профессионального роста и личностного развития					
ПК 14 Способность разрабатывать и реализовывать культурно-просветительские программы					
ПК 5 Способность осуществлять педагогическое сопровождение социализации и профессионального самоопределения обучающихся					
ПК4 Способность использовать возможности образовательной среды для достижения личностных, метапредметных и предметных результатов обучения и обеспечения качества учебно-воспитательного процесса средствами преподаваемых учебных предметов					
ПК1 Готовность реализовывать образовательные программы по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) в соответствии с требованиями образовательных стандартов					
ПК2 Способность использовать современные методы и технологии обучения и диагностики					
ПК 7 Способность организовывать сотрудничество обучающихся, поддерживать их активность, инициативность и самостоятельность, развивать творческие способности					
ПК 15 Способность осуществлять психолого- педагогический мониторинг, позволяющий оценить результаты освоения образовательной программы обучающимися.					

(определите % развития компетенций)

Трудовая функция: Педагогический контроль и оценка освоения образовательной программы профессионального обучения, СПО и(или) ДПП в процессе промежуточной и итоговой аттестации	0-20%	21-40%	41-60%	61-80 %	81-100%
ПК 17 Способность планировать и корректировать собственную оценочную деятельность по результатам мониторинга					
ПК 18 Готовность использовать систематизированные теоретические и практические знания для оценки освоения образовательной программы при проведении итоговой (государственной итоговой) аттестации					

Приложение 3

Достоверность различий в уровне освоения профессиональных компетенций между педагогическими работниками высшей квалификационной категорией и педагогических работников с другими квалификационными категориями

Профессиональные компетенции	Среднее значение уровня развития ПК преподавателей высш.кв.категор., +/- σ	Среднее значение уровня развития ПК преподавателей 1 кат., 2 кат., без категории, +/- σ	t- Стьюдента	Достоверность различий
Трудовая функция: Разработка программно-методического обеспечения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ профессионального обучения, СПО и (или) ДПП				
ПК 8 Способность проектировать образовательные программы	4,87+/-0,09	4,16+/-0,495	1,4113	p>0,1
ПК 6 Готовность к взаимодействию с участниками образовательного процесса	4,72+/-0,11	4,33+/-0,304	1,245	p>0,1
ПК 19 Способность осуществлять учебно-методическую деятельность	4,75+/-0,106	3,83+/-0,436	2,0505	p≤0,05
ПК 9 Способность проектировать индивидуальные образовательные маршруты обучающихся	4,37+/-0,242	4,0+/-0,471	0,6987	p>0,1
ПК 20 Способность создания и ведения учебной документации, в том числе с использованием ИКТ	4,5+/-0,236	4,33+/-0,304	0,4417	p>0,1
ПК1 Готовность реализовывать образовательные программы по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) в соответствии с требованиями образовательных стандартов	4,87+/-0,208	4,5+/-0,312	0,9868	p>0,1
ПК2 Способность использовать современные методы и технологии обучения и диагностики	4,53+/-0,208	4,21+/-0,304	0,9671	p>0,1
ПК 7 Способность организовывать сотрудничество обучающихся, поддерживать их активность, инициативность и самостоятельность, развивать творческие способности	4,62+/-0,115	4,16+/-0,281	1,5149	p>0,1

ПК 12 Способность руководить учебно-исследовательской деятельностью обучающихся	4,12+/-0,255	2,66+/-0,733	1,8812	p<0,1
ПК 13 Способность выявлять и формировать культурные потребности различных социальных групп	4,66+/-0,012	4,36+/-0,012	0,6987	p>0,1
ПК 3 Способностью решать задачи воспитания и духовно-нравственного развития, обучающихся в учебной и внеучебной деятельности	4,67+/-0,123	4,7+/-0,123	0,4417	p>0,1
ПК 11 Готовность использовать систематизированные теоретические и практические знания для постановки и решения исследовательских задач в области образования	3,83+/-0,324	3,21+/-0,324	0,9868	p>0,1
ПК 10 Способность проектировать траектории своего профессионального роста и личностного развития	4,11+/-0,247	3,81+/-0,147	0,7918	p>0,1
ПК 14 Способность разрабатывать и реализовывать культурно-просветительские программы	3,75+/-0,014	3,62+/-0,211	1,0324	p>0,1
ПК 5 Способность осуществлять педагогическое сопровождение социализации и профессионального самоопределения обучающихся	3,75+/-0,284	3,0+/-0,624	1,0939	p>0,1
ПК 15 Способность осуществлять психолого- педагогический мониторинг, позволяющий оценить результаты освоения образовательной программы обучающимися.	4,62+/-0,099	4,33+/-0,192	1,3420	p>0,1
ПК 16 Способность планировать и корректировать образовательные задачи по результатам мониторинга, с учетом индивидуальных особенностей обучающихся	4,59+/-0,122	4,56+/-0,234	1,258	p>0,1
ПК4 Способность использовать возможности образовательной среды для достижения личностных, метапредметных и предметных результатов обучения и обеспечения качества учебно-воспитательного процесса средствами преподаваемых учебных предметов	3,41+/-0,322	2,16+/-0,495	2,1168	p≤0,05
ПК 17 Способность планировать и корректировать собственную оценочную деятельность по результатам мониторинга	4,83+/-0,096	4,66+/-0,192	0,7918	p>0,1
ПК 18 Готовность использовать систематизированные теоретические и практические знания для оценки освоения образовательной программы при проведении итоговой (государственной итоговой) аттестации	3,87+/-0,350	2,33+/-0,609	2,1924	p≤0,05