

## **Технология управления профессиональным развитием педагогов через автоматизированную систему управления качеством образования «Цифровой ресурс Учителя и Ученика» (АСУ «ЦифРУ<sup>2</sup>»)**

Актуальность технологии управления профессиональным развитием педагогов *через автоматизированную систему управления качеством образования «Цифровой ресурс Учителя и Ученика»* обусловлена современной необходимостью руководителя обеспечить корпоративный прорыв организации в соответствии с новыми требованиями к образованию и отсутствием разработанных механизмов по контролю этого процесса. Как только руководитель решает начать инновационную работу, новый проект или любой другой корпоративный прорыв, он сталкивается с ограниченностью имеющихся компетенций своего педагогического коллектива. Необходимость повышения квалификации педагогов создаёт дополнительный ряд проблем. Как выявить профессиональные дефициты сотрудников, в какую организацию обратиться для создания программы повышения квалификации, направленной на устранение конкретных дефицитов, как работодателю проконтролировать эффективность обучения его сотрудников? Для решения этих проблем создана технология управления профессиональным развитием педагогов.

Основная цель проекта «Система «ПРОСТО (Профиль РОСТа учителя) заключается в улучшении качества образования в образовательной организации, повышении эффективности деятельности в целом и увеличении индивидуальной творческой отдачи каждого педагогического работника.

Цель технологии – обеспечить руководителю эффективное управление профессиональным развитием персонала.

Технология учитывает профессиональные дефициты и возможности работников, а также обеспечивает проектирование «профиля роста», повышения квалификации педагогов с учётом результатов оценки качества образования на основе интеграции результатов оценочных процедур. Природа данной технологии определяется ее спецификой как вида интеллектуальной деятельности, основной задачей которой является анализ, обоснование перспектив развития образовательной организации и использования инноваций с учетом оценки качества образования на основе интеграции результатов оценочных процедур. В более широком смысле, это специализированная экспертная помощь, оказываемая методистами и консультантами в решении проблем качества образования образовательной организации, на основе разработанного «профиля роста учителя».

Новизна технологии в том, что впервые работодатель получает возможность через автоматизированную систему управления качеством образования «Цифровой ресурс Учителя и Ученика» управлять компетенциями персонала для корпоративного прорыва, снизив при этом ресурсные издержки (временные, психологические, финансовые и др.) Предложенная технология управления компетенциями персонала обладает рядом преимуществ:

- воспроизводимость - поэтапный порядок действий легко можно повторить в любой образовательной организации;
- перспективность – можно использовать в любой отрасли народного хозяйства в области повышения квалификации работников, используя соответствующее тематическое наполнение;

- мобильность - «ЦифРУ<sup>2</sup>» работает в мобильной версии, что повышает оперативность контроля и мобильность принятия управленческого решения;
- управление «он - лайн» - электронная система, обладающая свойствами системы управления обучением (LMS) и CRM - система управления взаимоотношениями, которая позволяет обеспечить контакт (обратную связь) внутри участников для решения совместных задач
- вариативность – выстраивание образовательного маршрута происходит на основе диагностики дефицитов
- свободный доступ к системе обеспечен для руководителя и персонала.

Интерактивная технология управления компетенциями персонала АСУ «ЦифРУ<sup>2</sup>» реализуется в течение шести этапов деятельности руководителя:

Этапы	Деятельность руководителя
1 этап	Определение руководителем КВЦ (критически важной цели) для организации
2 этап	Поиск консультантов, методистов и организаций-партнёров для диагностики и коррекции профессиональных дефицитов персонала.
3 этап	Диагностика профессиональных дефицитов, мешающих достижению КВЦ.
4 этап	Согласование. Наполнение АСУ «ЦифРУ <sup>2</sup> » содержанием в соответствии с заявкой руководителя и учётом результатов оценки качества образования на основе интеграции результатов оценочных процедур.
5 этап	Работа в системе АСУ «ЦифРУ <sup>2</sup> ». Контроль успешности сотрудников в обучении со стороны работодателя
6 этап	Принятие управленческого решения. Отбор кадров по результатам работы в системе.