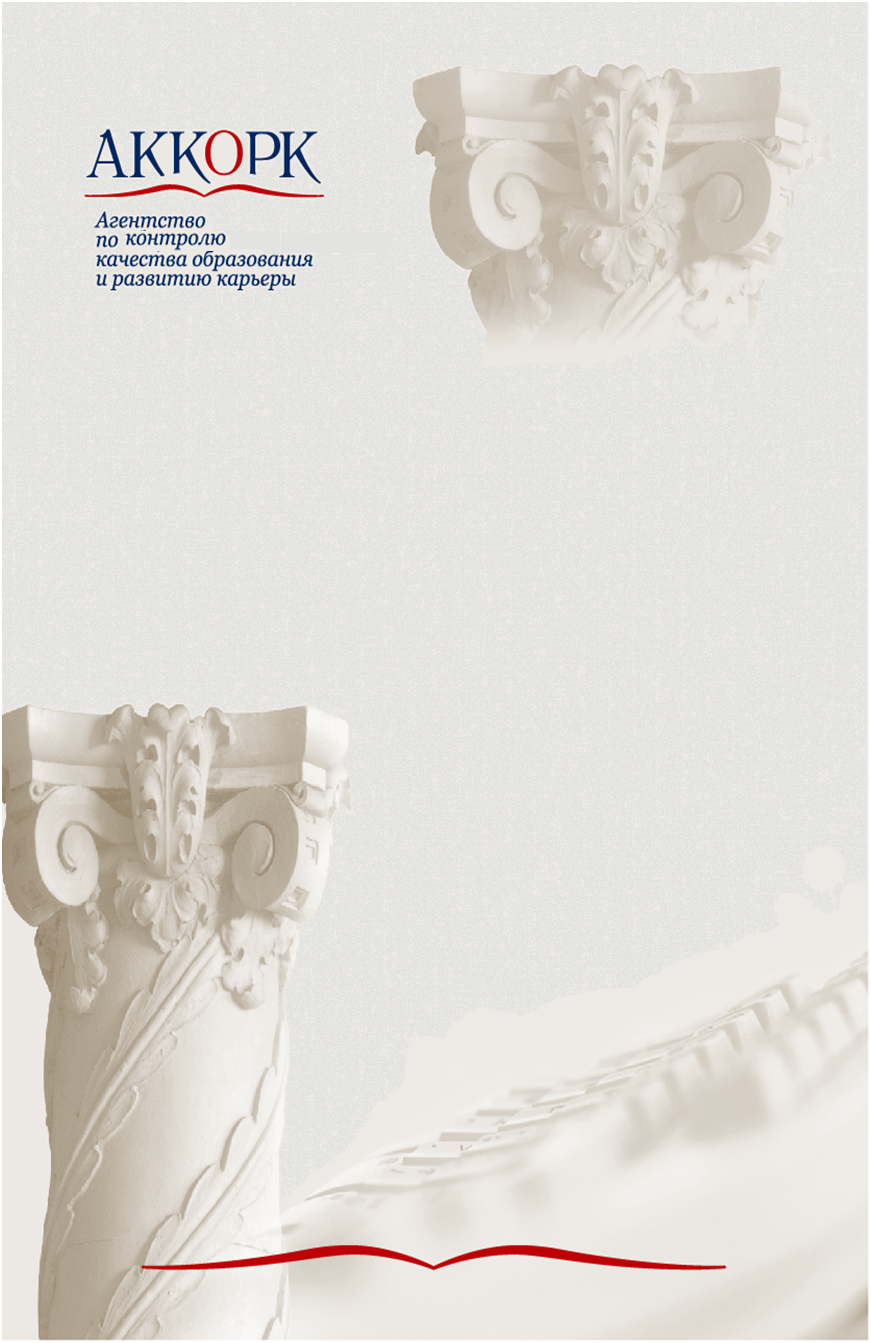
****

**Программа семинара**

**«Методология внутренней и внешней оценки персонала образовательной организации – пути к эффективному контракту с сотрудниками всех уровней»**

**21 апреля 2014 года, г. Москва**

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| **10.00 – 11.20** | **Модуль 1. Внутренняя и внешняя оценка персонала образовательной организации – пути к эффективному контракту с сотрудниками всех уровней**  *1.1 Цели и задачи внутренней и внешней оценки персонала образовательной организации.*  *1.2 Компетентностная модель оценки персонала образовательной организации.*  *1.3 Технология оценивания персонала образовательной организации при проведении внутреннего аудита и внешней независимой оценки.*  **Модуль 2. Оценка общепрофессиональных компетенций персонала образовательной организации**  *2.1 Перечень общепрофессиональных компетенций, их* *обусловленность нормативно-правовой базой должностных обязанностей и требований к квалификации преподавателей вуза разных категорий.*  *2.2 Процедура оценивания общепрофессиональных компетенций, примерные задания, критерии оценки и уровни их выполнения. Пороговые значения распределения по уровням сформированности общепрофессиональных компетенций.*  *2.3 Способы обработки данных и анализ результатов. Документация эксперта: протоколы, оценочные листы, анкеты и т.д.* |
| **11.20-11.40** | **Кофе-брейк** |
| **11.40-14.00** | **Модуль 3. Оценка компетенций в области образовательной деятельности персонала образовательной организации**   * 1. *Перечень компетенций в области образовательной деятельности. Особенности процедуры оценивания компетенций в области образовательной деятельности.*   2. *Критерии оценки и уровни сформированности компетенций в области образовательной деятельности. Пороговые значения распределения по уровням сформированности компетенций в области образовательной деятельности.*   3. *Способы обработки и анализ результатов. Документация эксперта: протоколы, оценочные листы, анкеты и т.д.* |
| **14.00-15.00** | **Обед** |
| **15.00 – 16.40** | **Модуль 4. Оценка компетенций в области методической деятельности персонала образовательной организации**  *4.1 Перечень компетенций в области методической деятельности. Особенности процедуры оценивания компетенций в области методической деятельности.*  *4.2 «Портфолио преподавателя», «интервьюирование» и «анализ электронных ресурсов вуза» как способы получения информации для анализа компетенций в области методической деятельности.*  **Модуль 5 (обзорный). Оценка компетенций в области научно-исследовательской деятельности персонала образовательной организации**  **Модуль 6 (обзорный). Обобщение и представление результатов оценки персонала образовательной организации** |
| **16.40 – 17.00** | **Подведение итогов** |

**АНО АККОРК**

115054, г. Москва, ул. Дубининская, д. 57, корп. 1, тел./факс: +7 (495) 221-81-40

e-mail: akkork@akkork.ru, сайт: [www.akkork.ru](http://www.akkork.ru)

**Модуль 1**

*Технология оценивания педагогических компетенций педагогических кадров образовательной организации*

Технология оценивания педагогических компетенций педагогических кадров образовательной организации включает в себя описание субъектов оценки, процедур и инструментария оценивания в соответствии с выделенными компетенциями.

Предложенная технология оценивания основана на привлечении к оцениванию следующих субъектов: *внешние эксперты*, *внутренние эксперты* (сотрудники управленческого аппарата образовательной организации: представители ректората, учебного управления, деканы, заведующие кафедрами, их заместители, профессора, наиболее авторитетные и опытные, высококвалифицированные преподаватели и т.д.), *сами преподаватели* (самооценка), *студенты* (при оценке компетенций в области образовательной деятельности).

Вслед за Н.В. Бордовской и Е.В. Титовой отметим, что психологическая сложность оценки качества деятельности преподавателя вуза заключается в том, что кто бы ни оценивал эту деятельность – сам преподаватель, его коллеги, студенты или эксперты – практически невозможно избежать субъективизма этих отдельно взятых оценок. *Снизить субъективизм оценки можно лишь за счет сопоставления оценок разных субъектов, разграничения их компетенций и обоснованности системы критериев и показателей* (выделено нами).

То есть, чем большее количество экспертных оценок будет получено в ходе экспертизы, тем более полной, точной и объективной будет оценка.

Процедура независимой оценки педагогических компетенций проходит в несколько этапов и включает следующие мероприятия:

**Таблица 2**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№п/п** | **Этапы** | **Содержание этапов** | **Мероприятия** |
| 1. | Предварительный этап | Корректировка модели и технологии оценки педагогических компетенций по согласованию с заказчиком независимой оценки | 1. Составление плана экспертизы. 2. Корректировка:  * перечня компетенций по основным областям деятельности педагогических кадров; * показателей и критериев оценки педагогических компетенций; * процедур и инструментария оценки уровня сформированности педагогических компетенций; * перечня запрашиваемых из образовательной организации материалов.  1. Согласование с заказчиком проведения очного этапа экспертизы. |
| 2. | Этап проведения экспертизы | Заочный анализ материалов, предоставленных образовательной организацией | ***Камеральный анализ материалов****[[1]](#footnote-1)***:**   * локальные акты вуза, регламентирующие деятельность педагогических кадров; * электронные версии УМКД преподавателей; * видеоролики учебных занятий преподавателей; * портфолио преподавателей; * планирование занятий преподавателей; * анкета самооценки образовательной деятельности преподавателей; * результаты компьютерного анкетирования студентов; * «Карты преподавателей» на соответствие деятельности ППС занимаемой должности и нормативам высшей школы (*для образовательных организаций высшего образования);* * экспертные листы оценки образовательной, научно-исследовательской и методической деятельности преподавателей внутренними экспертами; * рейтинговые листы преподавателей; * электронные ресурсы библиотеки образовательной организации; * анкеты преподавателя по методике «Якоря карьеры» (Э.Шейн); * результаты выполнения задания преподавателями на определение способности к поиску, обработке и представлению информации. |
| Очный визит в вуз | ***Очный визит включает в себя проведение следующих процедур:***   * посещение учебных занятий преподавателей; * презентация преподавателями результатов своей научной деятельности; * интервью о результатах научной и методической деятельности; * проведение методики «Якоря карьеры» (Э.Шейн); * заполнение преподавателями самооценки образовательной деятельности; * выполнение задания преподавателями на определение способности к поиску, обработке и представлению информации. |
| 3. | Этап анализа и обобщения результатов | Подготовка отчета о результатах независимой оценки педагогических компетенций педагогических кадров вуза | Количественный и качественный анализ результатов;  Написание аналитического отчета;  Представление отчета заказчику. |

При формировании банка заданий для оценки педагогических компетенций использовались как разработанные или составленные нами, так и стандартизованные диагностические методики, применяемые в психологии, бизнесе, кадровых службах (например, для определения тенденций и перспектив карьерного роста персонала используется методика «Якоря карьеры» Э. Штейна).

**АНО АККОРК**

115054, г. Москва, ул. Дубининская, д. 57, корп. 1, тел./факс: +7 (495) 221-81-40

e-mail: akkork@akkork.ru, сайт: [www.akkork.ru](http://www.akkork.ru)

**Модуль 1**

*Компетентностная модель оценки педагогических кадров*

При обосновании компетентностной модели оценки ППС вуза, следует руководствоваться, прежде всего, результатами анализа существующих в науке подходов к оценке компетенций ППС вуза и практикой применения компетентностного подхода при оценке качества педагогической деятельности преподавателей вуза на современном этапе реформирования системы высшего профессионального образования.

Так, по мнению Н.Ф. Ефремовой, во всех странах мира к настоящему времени сформировалось устойчивое убеждение в том, что требуемые временем изменения в образовательной практике могут быть осуществлены только при активном участии преподавателей вуза, поскольку именно они являются проводниками новых идей в практическую деятельность образовательных учреждений. Автор утверждает, что способствовать развитию интегральных признаков человека (свойств, качеств, способностей, компетенций) может лишь тот педагог, у которого у самого эти признаки достаточно хорошо развиты. При этом актуальность данного вопроса подтверждается не только тем, что *преподавателей высшей школы нигде специально не готовят* (выделено нами), но ещё и тем, что объективные процессы модернизации образования в значительной степени осложняют и без того трудную и уникальную деятельность преподавателя. Н.Ф. Ефремова добавляет, что у преподавателя вуза постоянно существует два вида деятельности: научная и преподавательская. Нельзя не согласиться с автором пособия, что преподаватели постоянно делают выбор по поводу использования различных методик организации и проведения обучения студентов, а также своего поведения и отношения к другим субъектам образовательного процесса.

Н.Ф. Ефремова полагает, что основной перечень компетенций преподавателя по отношению к основным объектам его деятельности составляют:

* нормативно-правовая грамотность: знает содержание основных нормативных правовых документов вуза, ФГОС и ООП; следует должностной инструкции; готовит отчетную документацию; разрабатывает и использует контрольно-оценочные материалы;
* учебно-методическая готовность: составляет учебную рабочую программу на основе ООП; разрабатывает методические указания, планы семинарских и практических занятий; разрабатывает учебники и учебные пособия, методические указания по организации самостоятельной работы студентов;

**АНО АККОРК**

115054, г. Москва, ул. Дубининская, д. 57, корп. 1, тел./факс: +7 (495) 221-81-40

e-mail: akkork@akkork.ru, сайт: [www.akkork.ru](http://www.akkork.ru)

* информационная компетенция: осуществляет поиск информации, систематизирует информацию, отбирает релевантную информацию, адаптирует информационные материалы к аудитории, представляет информацию в (разных формах, оценивает значимость информации для различных целей;
* организационно-учебная компетенция: разрабатывает и использует технологии образовательного процесса в компетентностном формате, проводит учебные занятия на основе традиционных и инновационных технологий, организует и стимулирует самостоятельную работу студентов, соотносит свою деятельность и деятельность студентов с заявленными в ООП результатами образования в терминах компетенций;
* компетенция в научных исследованиях: участвует в НИР различного типа; внедряет результаты НИР в учебный процесс; организует НИРС;
* профессиональное самосовершенствование (саморазвитие): участвует в плановых мероприятиях вуза; проявляет инициативу в выборе форм и направлений самосовершенствования.

Вместе с тем в условиях компетентностного обучения студентов качественно *изменяется роль и само положение педагога в системе образования* (выделено нами). Если раньше он в основном выполнял функцию передачи научной информации, то теперь центральной задачей преподавателя становится управление самостоятельной работой и познавательной активностью обучающихся, контроль и оценивание результатов обучения, содержательный анализ достижений. Изменение ООП в целях формирования компетенций будущих профессионалов предполагает выбор соответствующего типа средств, форм и методов обучения, технологий оценивания и контроля достижений, способствующих развитию их профессиональных компетенций.

При переходе на ФГОС третьего поколения и ООП ВПО вузам становится необходим преподаватель, компетентный не только в реализации традиционного учебного процесса, но и в вопросах формирования компетенций, организации и проведения оценочной деятельности по учебным достижениям студентов и уровням освоения компетенций, отвечающий следующим основным критериям:

* сочетание в образовательной практике традиционных и инновационных методов обучения и оценки его результатов;
* осознание роли и значения оценки для эффективного обучения студентов; использование педагогических возможностей контрольно-оценочной деятельности как индикатора уровня освоения курсов, модулей, программ и практик ООП;

**АНО АККОРК**

115054, г. Москва, ул. Дубининская, д. 57, корп. 1, тел./факс: +7 (495) 221-81-40

e-mail: akkork@akkork.ru, сайт: [www.akkork.ru](http://www.akkork.ru)

* владение современными методами педагогических измерений, умениями и навыками разработки и использования измерителей учебных достижений студентов, в том числе компетентностно-ориентированных оценочных средств (далее – ОС);
* знание принципов конструирования компетентностно-ориентированных заданий, построения оценочных шкал; знание показателей и критериев оценивания, единиц педагогических измерений;
* умение включать студентов, начиная с первого курса, в процесс компетентностного обучения как основы становления современного и конкурентоспособного специалиста.

Н.Ф. Ефремова утверждает, что качество проектирования рабочих программ учебных дисциплин, модулей, практик в составе ООП будет в первую очередь определяться подготовленностью руководителей и ППС вуза на основе компетентностного обучения и своевременного контроля его результатов, с применением стандартизированных оценочных средств, что должно быть реализовано на системной основе с *возможным привлечением внешних экспертов* (выделено нами)*.*

Изменение деятельности преподавателя вуза обусловлено необходимостью и реалиями времени, а именно изменением цели деятельности преподавателя. В парадигме компетентностного обучения преподаватели становятся, прежде всего, разработчиками учебных сред. Они изучают и применяют лучшие методы производства учёбы и успеха студентов. Современный преподаватель не просто собирает массив информации, но и им оперирует; демонстрирует образцы мышления, способы аргументации, логику рассуждений. Его основная функция становится другой — *он уже не транслятор учебного материала, который должен запомнить студент, а специалист, организующий учебную деятельность студентов в рамках своего курса*(выделено нами)*.*Как у специалиста, организующего деятельность других людей, у него появляются новые, до сих пор не столь очевидные, плоскости деятельности — методически-дидактическая и межличностная.

В методически-дидактической плоскости организации образовательного процесса у преподавателя наибольшая трудность возникает именно с выбором соответствующих целей курса и методов обучения студентов. Межличностная плоскость предполагает, что преподаватель принципиально изменяет свою позицию в учебном процессе по отношению к студентам: преподаватель - кооперативный партнёр по обучению, который

**АНО АККОРК**

115054, г. Москва, ул. Дубининская, д. 57, корп. 1, тел./факс: +7 (495) 221-81-40

e-mail: akkork@akkork.ru, сайт: [www.akkork.ru](http://www.akkork.ru)

проявляет внимание к учебным запросам и трудностям студентов, реализует конструктивную стратегию преодоления конфликтов, способствует интеграции и стабильность в группе.

Н.Ф. Ефремова отмечает, что «роль и значимость преподавателя высшего профессионального образования в связи с … широкомасштабным внедрением информационных и телекоммуникационных технологий, переходом на компетентностное и личностно-ориентированное обучение, *уменьшаются*». В новых условиях его роль, место и функции становятся иными; усиливается значение педагога как *менеджера, тьютора и фасилитатора* (выделено нами)*.* Фасилитация (от *англ.* Facilitate— облегчать, помогать) — это развивающий образовательный метод, содействующий тому, чтобы студенты обменивались идеями и мнениями, критически анализировали слоящие перед ними задачи и определяли пути их реализации. Главной задачей фасилитатора является облегчение и одновременно стимулирование процесса учения, умение создавать соответствующую интеллектуальную и эмоциональную обстановку при обучении.

Сложность для преподавателей вузов в новых условиях заключается в том, они должны быть специалистами как минимум в двух областях:

1. глубоко знать теоретические и практические основы преподаваемой ими науки;
2. знать педагогику и психологию человека в процессе учения; владеть не только содержанием преподаваемой дисциплины, но качествами фасилитатора, оказывающего помощь в поиске индивидуальной траектории обучений студента.

*При организации учебных занятий преподаватель вуза должен применять следующие технологии фасилитации* (выделено нами)*:*

* интересное, яркое и эффективное проведение занятий, с использованием тренингов, презентаций, деловых игр, мозговых штурмов, конференций и др.;
* устранение барьеров понимания, развитие коммуникации и мотивации в учебных группах;
* развитие большей свободы и креативности на учебных занятиях;
* обеспечение активной познавательной деятельности студентов;
* фокусировка на ключевых содержательных моментах;
* организация группового решения проблем.

Реализация целей и задач разработки компетентностных ООП, результатами освоения которых являются компетенции выпускников, ставит проблему поэтапного формирования компетенций, а следовательно, и поэтапного оценивания их уровней сформированности у студентов на различных стадиях обучения. Актуальными становятся потребности научно

**АНО АККОРК**

115054, г. Москва, ул. Дубининская, д. 57, корп. 1, тел./факс: +7 (495) 221-81-40

e-mail: akkork@akkork.ru, сайт: [www.akkork.ru](http://www.akkork.ru)

обоснованного построения вузовских систем объективного оценивания

новых профессионально-образовательных конструктов — уровней сформированности компетенций как готовности выпускников к будущей профессиональной деятельности. Контроль результатов обучения на основе компетенций прогнозирует наилучшее отношение студентов к обучению, развитие субъект - субъектного взаимодействия преподавателя и студента, усиление самостоятельности студентов в вопросах выбора образовательной траектории, повышение мотивации обучения и обоснованность планирования карьеры.

Кроме того, автор полагает, что можно ранжировать и уровни квалификации педагогов. Н.Ф. Ефремова выделяет:

Репродуктивный уровень, характеризующийся тем, что преподаватель умеет лишь сообщать знания, т.е. рассказывать то, что знает сам. Он свойствен преподавателям (магистрам, кандидатам и докторам наук), глубоко знающим свою дисциплину, но не имеющим педагогической квалификации (компетентности).

Концептуальный уровень, характеризующийся тем, что преподаватель, кроме своего предмета, обладает широкой концептуальной подготовкой в виде знаний (как минимум концепций смежных социально-эколого-экономических блоков), позволяющих профессионально конструировать систему знаний.

Продуктивный уровень, характеризующийся тем, что преподаватель обладает инвариантной подготовкой в виде знаний психолого-педагогических блоков, позволяющих передавать и мотивировать систему знаний.

**Интегративный уровень**, характеризующийся тем, что преподаватель, владеющий высшей степенью продуктивного уровня, обладая техникой педагогического общения и соответствующими качествами личности, профессионально компетентен участвовать в коллективном процессе воспитания концептуального и социального интеллекта (интегративного стиля мышления и нравственных убеждений), переводящих знания в форму поступка

В заключении Н.Ф. Ефремова делает вывод о том, что качество реализации рабочих программ учебных дисциплин, модулей, практик в составе ООП, а также оценочной деятельности, будет определяться подготовленностью руководителей и ППС вуза посредством повышения квалификации, в том числе и *с привлечением в вузы внешних лекторов, экспертов и работодателей* (выделено нами).

Опираясь на научные разработки в области оценивания ППС вузов Н.В. Бордовской, Е.Ю. Васильевой, Н.Ф.Ефремовой, Е.В. Титовой и др. нами

**АНО АККОРК**

115054, г. Москва, ул. Дубининская, д. 57, корп. 1, тел./факс: +7 (495) 221-81-40

e-mail: akkork@akkork.ru, сайт: [www.akkork.ru](http://www.akkork.ru)

была разработана модель, наиболее соответствующая задачам экспертизы педагогических компетенций ППС вуза (ассессмент ППС).

При формировании списка компетенций, составляющих содержание модели, возникла необходимость выделения немногочисленных, но наиболее значимых умений и способностей ППС вуза.

Основанием для выделения групп компетенций стала совокупность описанных Н.В. Бордовской и Е.В. Титовой и модифицированных нами областей (сфер) педагогической деятельности преподавателя вуза, среди которых наиболее значимыми являются: область общепрофессиональных компетенций, компетенции в области образовательной деятельности, компетенции в области методической деятельности, компетенции в области научно-исследовательской деятельности (в том числе, научно-исследовательской работе - НИР).

**Перечень компетенций по областям деятельности ППС вуза:**

1. ***Область общепрофессиональных компетенций:*** умение осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с занимаемой должностью и нормативами высшей школы, способность к поиску, обработке и представлению информации, способностью к построению карьерной перспективы.
2. ***Компетенции в области образовательной деятельности (собственно преподавание или учебная работа***): умение выстраивать образовательный процесс в соответствии с компетентностным подходом; способность к формированию у студентов устойчивой мотивации к учебной и будущей профессиональной деятельности; умение в процессе преподавания учебных курсов раскрывать глубину и современность научно-теоретической и профессионально-практической информации; умение конструировать содержание учебных курсов основываясь на логичности и достоверности предлагаемой информации; умение целесообразно выбирать и уместно применять способы и формы организации образовательной деятельности студентов; владение навыками последовательной реализации предъявляемой системы требований и объективности при оценке результатов; владение грамотной профессиональной речью; умение доступно излагать материал, учитывая уровень подготовки студентов; умение устанавливать контакт, выбирать адекватные способы общения и взаимодействия со студентами; владение навыками тактичного поддержания порядка, необходимого для конкретных видов учебных занятий; способность к творческой организации деятельности студентов; обладание профессионально-педагогической индивидуальностью.

**АНО АККОРК**

115054, г. Москва, ул. Дубининская, д. 57, корп. 1, тел./факс: +7 (495) 221-81-40

e-mail: akkork@akkork.ru, сайт: [www.akkork.ru](http://www.akkork.ru)

1. ***Компетенции в области методической деятельности***, способность разрабатывать УМКД в соответствии с компетентностной моделью; умение разрабатывать и внедрять в образовательный процесс интерактивные формы и методы обучения; способность составлять учебно-методические материалы к практическим, семинарским, лабораторным занятиям по дисциплине; способность составлять учебно-методические материалы по выполнению курсовых, выпускных квалификационных работ, научно-исследовательских проектов; готовность обновлять и дополнять УМКД современными разработками в области науки и практики; готовность участвовать в работе научно-методических объединений на уровне вуза, региона, международного уровня; способность составлять учебно-методические материалы к учебной и производственной практике.
2. ***Компетенции в области научно-исследовательской деятельности (или научно-исследовательской работы - НИР):*** способность определять методологические характеристики научного исследования; умение представлять результаты научного исследования профессиональному сообществу; способность осуществлять рефлексию результатов НИР и определять перспективы дальнейших исследований; способность к внедрению результатов научных исследований в образовательную деятельность, науку, социальную, экономическую и производственную сферы; готовность участвовать в грантовых проектах; умение представлять процесс и результат научных исследований в форме научных тезисов и статей в периодике (газеты, журналы) и СМИ (Интернет-издания); способность осуществлять эффективное научное руководство деятельностью магистрантов, аспирантов, соискателей, докторантов; умение организовывать научно-исследовательскую деятельность студентов.

Таким образом, представленная модель включает перечень из 30 компетенций, условно разделенных на четыре группы (от 3-х до 12-ти компетенций), каждая из которых отражает способность преподавателя вуза осуществлять те или иные виды профессиональной деятельности.

При формулировании перечня компетенций учитывалась возможность оценки уровня их сформированности у преподавателя вуза в реальном процессе профессионально-общественной аккредитации. Нами была разработана технология оценивания педагогических компетенций ППС вуза при проведении экспертизы, в том числе профессионально-общественной, включающая описание процедур, критериев, оценочных средств, способов обработки и представления результатов и т.п. Технология оценивания педагогических компетенций ППС вуза представлена в следующем разделе данного пособия.

**АНО АККОРК**

115054, г. Москва, ул. Дубининская, д. 57, корп. 1, тел./факс: +7 (495) 221-81-40

e-mail: akkork@akkork.ru, сайт: [www.akkork.ru](http://www.akkork.ru)

**Модуль 2**

*Требования к квалификации и должностные обязанности преподавателей вуза разных категорий [[2]](#footnote-2)*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Показатели** | **ассистент преподавателя** | **преподаватель** | **старший преподаватель** | **доцент** | **профессор** |
| 1. **Требования к квалификации** | Стаж работы в образовательном учреждении не менее 1 года | Стаж работы в образовательном учреждении не менее 1 года | Стаж научно-педагогической работы не менее 3 лет | Ученая степень кандидата (доктора) наук и стаж научно-педагогической работы не менее 3 лет | Ученая степень доктора наук и стаж научно-педагогической работы не менее 5 лет |
| При наличии послевузовского профессионального образования (аспирантура, ординатура, адъюнктура) или степени кандидата наук без предъявления требования к стажу | При наличии послевузовского профессионального образования (аспирантура, ординатура, адъюнктура) или степени кандидата наук без предъявления требования к стажу | При наличии степени кандидата наук стаж научно-педагогической работы не менее 1 года | Ученое звание доцента или старшего научного сотрудника | Ученое звание профессора |
| 1. **Учебная работа:** |  |  |  |  |  |
| 2.1 Осуществление различных видов деятельности: |  |  |  |  |  |
| Лекции |  |  | + | + | + |
| Семинары, практические занятия, практика, лабораторные работы, организация и контроль самостоятельной работы обучающихся | + | + | + | + | + |
| 2.2 Руководство: |  |  |  |  |  |
| Курсовыми работами |  |  |  | + | + |
| ВКР, дипломными проектами |  |  |  | + | + |
| Научно-исследовательской работой магистрантов |  |  |  | + | + |
| 2.3 Руководство подготовкой научно-педагогических кадров |  |  |  | + | + |
| 2.4 Чтение авторских курсов по направлению научных исследований кафедры |  |  |  |  | + |
| **3. Научно-методическая работа** |  |  |  |  |  |
| 3.1 Разработка УМК по читаемым дисциплинам |  |  | + | + | + |
| 3.2 Руководство разработкой учебных программ |  |  |  |  | + |
| 3.3 Участие в разработке образовательных программ образовательного учреждения |  |  |  | + | + |
| 3.4 Разработка учебников, учебных и учебно-методических пособий |  |  |  |  |  |
| Принимает участие | + | + | + | + | + |
| Разрабатывает |  |  |  | + | + |
| Руководит разработкой |  |  |  |  | + |
| 3.5 Участие в работе методических объединений вуза: |  |  |  |  |  |
| Методической комиссии кафедры |  |  | + | + | + |
| Методического совета факультета, вуза |  |  |  |  | + |
| 3.6 Участие в научных и методических совещаниях, конференциях: |  |  |  |  |  |
| Образовательного учреждения | + | + | + | + | + |
| Регионального уровня |  |  | + | + | + |
| Федерального уровня |  |  |  | + | + |
| Международного уровня |  |  |  | + | + |
| 3.7 Оказание методической помощи ассистентам и преподавателям |  |  | + | + | + |
| 3.8 Участие в повышении квалификации ППС кафедры |  |  |  | + | + |
| 3.9 Посещение учебных занятий (взаимопосещения): |  |  |  |  |  |
| Ассистентов преподавателя |  |  | + | + | + |
| Преподавателей |  |  | + | + | + |
| Старших преподавателей |  |  |  | + | + |
| Доцентов |  |  |  |  | + |
| Профессоров |  |  |  |  | + |
| **4. Участие в научно-исследовательской работе** |  |  |  |  |  |
| Принимает участие в НИР кафедры | + | + | + |  |  |
| Ведет НИР по профилю кафедры |  |  |  | + |  |
| Руководит НИР по научному направлению работы кафедры |  |  |  |  | + |
| **5. Участие в воспитательной работе** | + | + | + | + | + |
| **6. Участие в профориентационной работе** | + | + | + | + | + |
| **7. Методическое и материально-техническое обеспечение учебных занятий (обеспечение необходимым оборудованием, разработка и закупка методических пособий)** | + | + | + | + | + |
| **8. Определение значимости и участие в распространении научно-технических, социально гуманитарных, экономических и правовых знаний** |  |  | + | + | + |
| **9. Участие в работе выборных органов факультета, вуза** |  |  |  |  | + |
| **Процент** | Х / 7\*100 | Х / 7\*100 | Х / 15\*100 | Х / 25\*100 | Х / 32\*100 |

**АНО АККОРК**

115054, г. Москва, ул. Дубининская, д. 57, корп. 1, тел./факс: +7 (495) 221-81-40

e-mail: akkork@akkork.ru, сайт: [www.akkork.ru](http://www.akkork.ru)

**Модуль 2**

*МЕТОДИКА «ЯКОРЯ КАРЬЕРЫ»*

(Автор Э. Шейн)

Инструкция: Отметьте в бланке, насколько важным является для вас каждое из следующих утверждений?

Совершен. Искл.  
неважно важно

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Строить свою карьеру в пределах конкретной научной или технической сферы. | 1 23456789 10 |
| 2. Осуществлять наблюдение и контроль над людьми, влиять на них на всех уровнях. | 1 23456789 10 |
| 3. Иметь возможность делать все по-своему и не быть стесненным правилами какой-либо организации. | 1 23456789 10 |
| 4. Иметь постоянное место работы с гарантированным окладом и социальной защищенностью. | 1 23456789 10 |
| 5. Употреблять свое умение общаться на пользу людям, помогать другим. | 1 23456789 10 |
| 6. Работать над проблемами, которые представляются почти неразрешимыми. | 1 23456789 10 |
| 7. Вести такой образ жизни, чтобы интересы семьи и карьеры были уравновешены. | 1 23456789 10 |
| 8. Создать и построить нечто, что будет всецело моим произведением или идеей | 1 23456789 10 |
| 9. Продолжать работу по своей специальности, чем получить более высокую должность, не связанную с моей специальностью. | 1 23456789 10 |
| 10. Быть первым руководителем в организации. | 1 23456789 10 |
| 11. Иметь работу, не связанную с режимом или другими организационными ограничениями. | 1 23456789 10 |
| 12. Работать в организации, которая обеспечит мне стабильность на длительный период времени. | 1 23456789 10 |
| 13.Употребить свои умения и способности на то, чтобы сделать мир лучше. | 1 23456789 10 |
| 14. Соревноваться с другими и побеждать. | 1 23456789 10 |
| 15. Строить карьеру, которая позволит мне не изменять моему образу жизни. | 1 23456789 10 |
| 16. Создать новое коммерческое предприятие. | 1 23456789 10 |
| 17. Посвятить всю жизнь избранной профессии. | 1 23456789 10 |
| 18. Занять высокую руководящую должность. | 1 23456789 10 |
| 19. Иметь работу, которая дает максимум свободы и автономии в выборе характера занятий, времени выполнения и т. д. | 1 23456789 10 |
| 20. Оставаться на одном месте жительства, чем переехать в связи с повышением. | 1 23456789 10 |
| 21. Иметь возможность использовать свои умения и талант для служения важной цели. | 1 23456789 10 |

**Продолжение инструкции:** Отметьте в бланке, насколько вы согласны с каждым из следующих утверждений?

|  |  |
| --- | --- |
| 22. Единственная действительная цель моей карьеры — находить и решать трудные проблемы независимо оттого, в какой области они возникли. | 1 23456789 10 |
| 23. Я всегда стремлюсь уделять одинаковое внимание моей семье и моей карьере. | 1 23456789 10 |
| 24. Я всегда нахожусь в поиске идей, которые дадут мне возможность начать и построить собственное дело. | 1 23456789 10 |
| 25. Я соглашусь на руководящую должность только в том случае, если она находится в сфере моей профессиональной компетенции. | 1 23456789 10 |
| 26. Я хотел бы достичь такого положения в организации, которое давало бы возможность наблюдать за работой других и интегрировать их деятельность. | 1 23456789 10 |
| 27. В моей профессиональной деятельности я более всего заботился бы о своей свободе и автономии. | 1 23456789 10 |
| 28. Для меня важнее остаться на нынешнем месте жительства, чем получить повышение или новую работу в другой местности. | 1 23456789 10 |
| 29. Я всегда ищу работу, на которой мог бы приносить пользу другим. | 1 23456789 10 |
| 30. Соревнование и выигрыш — это наиболее важные и волнующие стороны моей карьеры. | 1 23456789 10 |
| 31. Карьера имеет смысл только в том случае, если она позволяет вести жизнь, которая мне нравится. | 1 23456789 10 |
| 32. Предпринимательская деятельность составляет центральную часть моей карьеры. | 1 23456789 10 |
| 33. Я бы скорее ушел из организации, чем стал заниматься работой, не связанной с моей профессией. | 1 23456789 10 |
| 34. Я буду считать, что достиг успеха в карьере только тогда, когда стану руководителем высокого уровня в солидной организации. | 1 23456789 10 |
| 35. Я не хочу, чтобы меня стесняла какая-нибудь организация или мир бизнеса. | 1 23456789 10 |
| 36. Я предпочел бы работать в организации, которая обеспечивает длительный контракт. | 1 23456789 10 |
| 37. Я хотел бы посвятить свою карьеру достижению важной и полезной цели. | 1 23456789 10 |
| 38 Я чувствую себя преуспевающим только тогда, когда я постоянно вовлечен в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования. | 1 23456789 10 |
| 39 Выбрать и поддерживать определенный образ жизни важнее, чем добиваться успеха в карьере | 1 23456789 10 |
| 40 Я всегда хотел основать и построить свой собственный бизнес. | 1 23456789 10 |
| 41 Я предпочитаю работу, которая не связана с командировками | 1 23456789 10 |

Обработка, нормы и интерпретация результатов

При обработке ответов полное согласие с суждением или его исключительная важность получает 10 баллов, а абсолютное несогласие с суждением или его неважность — 1 балл. По каждой из восьми карьерных ориентаций подсчитывается количество баллов. Для этого необходимо, пользуясь ключом, суммировать баллы по каждой ориентации и полученную сумму разделить на количество вопросов (5 для всех ориентации, кроме «стабильности»).

Таким образом, определяется ведущая карьерная ориентация — количество набранных баллов должно быть не менее пяти. Иногда ведущей не становится ни одна карьерная ориентация, в таком случае карьера не является центральной в жизни личности.

Ключ к обработке теста

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Карьерная ориентация** | Номера вопросов | Количество вопросов |
| Профессиональная компетентность | 1, 9, 17, 25, 33 | 5 |
| Менеджмент | 2, 10, 18, 26, 34 | 5 |
| Автономия (независимость) | 3,11, 19, 27, 35 | 5 |
| Стабильность работы и места жительства | 4, 12, 20, 28, 36, 41 | 6 |
| Служение | 5, 13, 21,29,37 | 5 |
| Вызов | 6, 14, 22,30,38 | 5 |
| Интеграция стилей жизни | 7, 15, 23, 31, 39 | 5 |
| Предпринимательство | 8, 16, 24, 32, 40 | 5 |

**АНО АККОРК**

115054, г. Москва, ул. Дубининская, д. 57, корп. 1, тел./факс: +7 (495) 221-81-40

e-mail: akkork@akkork.ru, сайт: [www.akkork.ru](http://www.akkork.ru)

Э. Шейн выделил восемь основных карьерных ориентаций («якорей»).

1. **Профессиональная компетентность.** Эта установка связана с наличием способностей и талантов в определенной области (научные исследования, техническое проектирование, финансовый анализ и т. д.). Люди с такой установкой хотят быть мастерами своего дела, они бывают особенно счастливы, когда достигают успеха в профессиональной сфере, но быстро теряют интерес к работе, которая не позволяет развивать свои способности. Одновременно эти люди ищут признания своих талантов, что должно выражаться в статусе, подобающем их мастерству.

Они готовы управлять другими в пределах своей компетентности, но управление не представляет для них особого интереса. Поэтому многие из этой категории отвергают работу менеджера, управление рассматривают как необходимое условие для продвижения в своей профессиональной сфере. Обычно это самая многочисленная группа в большинстве организаций, обеспечивающая принятие в организации компетентных решений.

1. **Менеджмент.** В данном случае первостепенное значение имеют ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации. Понимание этой карьерной ориентации связано с возрастом и опытом работы. Такая работа требует не только аналитических навыков, но и навыков межличностного и группового общения, эмоциональной уравновешенности, чтобы нести бремя власти и ответственности. Человек с карьерной ориентацией на менеджмент будет считать, что не достиг целей своей карьеры, пока не займет должность, на которой будет управлять различными сторонами деятельности предприятия: финансами, маркетингом, производством продукции, разработками, продажами.
2. **Автономия (независимость).** Первичная забота для личности с этой ориентацией — освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. Ярко выражена потребность все делать по-своему, самому решать, когда, над чем и сколько работать. Такой человек не хочет подчиняться правилам организации (рабочее время, место работы, форменная одежда). Конечно, каждый из нас до некоторой степени нуждается в автономии, однако если такая ориентация выражена сильно, то личность готова отказаться от продвижения по службе и от других возможностей ради сохранения своей независимости. Такой человек может работать в организации, которая обеспечивает достаточную степень свободы, но не будет чувствовать серьезных обязательств или преданности организации и будет отвергать любые попытки ограничить его автономию.
3. **Стабильность.** Эта карьерная ориентация обусловлена потребностью в безопасности и стабильности для того, чтобы будущие жизненные события были предсказуемы. Необходимо различать два типа стабильности — стабильность места работы и стабильность места жительства. Стабильность места работы подразумевает поиск работы в такой организации, которая обеспечивает определенный срок службы, имеет хорошую репутацию, заботится о своих работниках-пенсионерах и платит большие пенсии, выглядит более надежной в своей отрасли. Человека с такой ориентацией часто называют «человеком организации», ответственность за управление карьерой он перекладывает на нанимателя и будет совершать какие угодно географические передвижения, если того потребует компания. Человек второго типа, ориентированный на стабильность места жительства, связывает себя с географическим регионом, «пуская корни» в определенном месте, вкладывая сбережения в свой дом, и меняет работу или организацию только тогда, когда это не сопровождается его «срыванием с места». Люди, ориентированные на стабильность, могут быть талантливыми и подниматься на высокие должности в организации, но, предпочитая стабильную работу и жизнь, они откажутся от повышения, если оно грозит риском и временными неудобствами, даже в случае широко открывающихся возможностей.

**5. Служение**. Основными ценностями при данной ориентации являются «работа с людьми», «служение человечеству», «помощь людям», «желание сделать мир лучше» и т. д.

**АНО АККОРК**

115054, г. Москва, ул. Дубининская, д. 57, корп. 1, тел./факс: +7 (495) 221-81-40

e-mail: akkork@akkork.ru, сайт: [www.akkork.ru](http://www.akkork.ru)

Человек с такой ориентацией не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям, и откажется от продвижения или перевода на другую работу, если это не позволит реализовать главные ценности жизни Люди с такой карьерной ориентацией чаще всего работают в области охраны окружающей среды, проверки качества продукции и товаров, защиты прав потребителей и т. д.

1. **Вызов.** Основные ценности в карьерной ориентации этого типа — конкуренция, победа над другими, преодоление препятствий, решение трудных задач. Человек ориентирован на то, чтобы «бросать вызов». Социальная ситуация чаще всего рассматривается с позиции «выигрыша — проигрыша». Процессы борьбы и победа более важны для человека, чем конкретная область деятельности или квалификация. Например, торговый агент может рассматривать каждый контакт с покупателем как игру, которую надо выиграть. Новизна, разнообразие и вызов имеют для людей с такой ориентацией очень большую ценность, и, если все происходит слишком просто, им становится скучно.
2. **Интеграция стилей жизни** Человек ориентирован на интеграцию различных сторон образа жизни. Он не хочет, чтобы в его жизни доминировала только семья, или только карьера, или только саморазвитие. Он хочет, чтобы все это было сбалансировано. Такой человек больше ценит свою жизнь в целом — где живет, как совершенствуется, — чем конкретную работу, карьеру или организацию.
3. **Предпринимательство** Человек с такой карьерной ориентацией стремится создавать что-то новое, хочет преодолевать препятствия, готов к риску Он не желает работать на других, а хочет иметь свою «марку», свое дело, финансовое богатство. Причем это не всегда творческий человек, для него главное — создать дело, концепцию или организацию, построить ее так, чтобы это было продолжением его самого, вложить туда душу. Предприниматель будет продолжать свое дело, даже если сначала он будет терпеть неудачи и ему придется серьезно рисковать.

**АНО АККОРК**

115054, г. Москва, ул. Дубининская, д. 57, корп. 1, тел./факс: +7 (495) 221-81-40

e-mail: akkork@akkork.ru, сайт: [www.akkork.ru](http://www.akkork.ru)

**Модуль 3**

*Перечень компетенций в области образовательной деятельности*

1. Умение выстраивать образовательный процесс в соответствии с компетентностным подходом
2. Способность к формированию у студентов устойчивой мотивации к учебной и будущей профессиональной деятельности
3. Умение в процессе преподавания учебных курсов раскрывать глубину и современность научно-теоретической и профессионально-практической информации
4. Умение конструировать содержание учебных курсов основываясь на логичности и достоверности предлагаемой информации
5. Умение целесообразно выбирать и уместно применять способы и формы организации образовательной деятельности студентов
6. Владение навыками последовательной реализации предъявляемой системы требований и объективности при оценке результатов
7. Владение грамотной профессиональной речью
8. Умение доступно излагать материал, учитывая уровень подготовки студентов
9. Умение устанавливать контакт, выбирать адекватные способы общения и взаимодействия со студентами
10. Владение навыками тактичного поддержания порядка, необходимого для конкретных видов учебных занятий
11. Способность к творческой организации самостоятельной работы студентов
12. Обладание профессионально-педагогической индивидуальностью

**АНО АККОРК**

115054, г. Москва, ул. Дубининская, д. 57, корп. 1, тел./факс: +7 (495) 221-81-40

e-mail: akkork@akkork.ru, сайт: [www.akkork.ru](http://www.akkork.ru)

**Критерии оценки уровней сформированности компетенций**

**в области образовательной деятельности (пример)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Компетенции | Критерии сформированности | | | |
| Ненормативный уровень | Нормативно допустимый уровень | Нормативно оптимальный уровень | Сверхнормативный уровень |
|  | Умение выстраивать образовательный процесс в соответствии с компетентностным подходом | Преподаватель организует образовательный процесс в рамках традиционного «ЗУНовского» подхода, т.е. нацелен на прямую трансляцию учебной информации. Не использует методов активизации учебно-познавательной деятельности студентов. При планировании занятий не дифференцирует цель и задачи конкретного вида учебного занятия, не соотносит заявленные компетенции с методами (способами) их развития. | Преподаватель в течение занятия попеременно переходит от прямой трансляции информации к частичному использованию методов активизации учебно-познавательной деятельности студентов. Однако, обращаясь к студенческой аудитории с вопросами, сам отвечает на них. При планировании занятий не точно дифференцирует цель и задачи конкретного вида учебного занятия, часто не соотносят заявленные компетенции с методами (способами) их развития. | Преподаватель осознанно применяет формы и методы образовательной деятельности, способствующие эффективному процессу формирования компетенций, использует отдельные активные и интерактивные методы и средства обучения, организует групповую работу.  При планировании занятий дифференцирует цель и задачи конкретного вида учебного занятия, соотносит заявленные компетенции с методами (способами) их развития. | Преподаватель интересно, ярко и эффективно проводит занятие, с использованием тренингов, презентаций, деловых игр, мозговых штурмов, конференций и др. Преподаватель выступает в роли «кооперативного партнёра» студентов по обучению, на высоком уровне организует групповое решение проблем, использует на занятии совокупность активные и интерактивные методы и средства обучения, комплексно формирующих компетенции разных блоков. При планировании занятий четко дифференцирует цель и задачи конкретного вида учебного занятия, всегда соотносит заявленные компетенции с методами (способами) их развития. |

**Самооценка сформированности компетенций в области образовательной деятельности**

*Уважаемый коллега!*

Просим Вас ответить на вопросы анкеты. Укажите:

Ф.И.О. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Занимаемая должность, ученая степень, ученое звание \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Кафедра, факультет \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Оцените степень выраженности у Вас каждого показателя в области образовательной деятельности по предложенной шкале (от 0 до 3):

0 баллов – не проявляется;

1 балл – редко проявляется;

2 балла – часто проявляется;

3 балла – всегда проявляется.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Значимые показатели | Оценка (в баллах) | | | |
| 0 | 1 | 2 | 3 |
| 1 | Умение выстраивать образовательный процесс в соответствии с компетентностным подходом |  |  |  |  |
| 2 | Способность к формированию у студентов устойчивой мотивации к учебной и будущей профессиональной деятельности |  |  |  |  |
| 3 | Умение в процессе преподавания учебных курсов раскрывать глубину и современность научно-теоретической и профессионально-практической информации |  |  |  |  |
| 4 | Умение конструировать содержание учебных курсов основываясь на логичности и достоверности предлагаемой информации |  |  |  |  |
| 5 | Умение целесообразно выбирать и уместно применять способы и формы организации образовательной деятельности студентов |  |  |  |  |
| 6 | Умение использовать информационные технологии (электронная почта, личная интернет-страница преподавателя, образовательные интернет ресурсы и т.п.) при организации взаимодействия со студентами |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Значимые показатели | Оценка (в баллах) | | | |
| 0 | 1 | 2 | 3 |
| 7 | Умение использовать интерактивные формы и методы обучения (деловые игры, тренинги, мозговой штурм, дискуссии, анализ конкретных ситуаций и т.п.) |  |  |  |  |
| 8 | Владение навыками последовательной реализации предъявляемой системы требований и объективности при оценке результатов |  |  |  |  |
| 9 | Владение грамотной профессиональной речью |  |  |  |  |
| 10 | Умение доступно излагать материал, учитывая уровень подготовки студентов |  |  |  |  |
| 11 | Умение устанавливать контакт, выбирать адекватные способы общения и взаимодействия со студентами |  |  |  |  |
| 12 | Владение навыками тактичного поддержания порядка, необходимого для конкретных видов учебных занятий |  |  |  |  |
| 13 | Способность к творческой организации самостоятельной работы студентов |  |  |  |  |
| 14 | Обладание профессионально-педагогической индивидуальностью |  |  |  |  |

Дата «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Преподаватель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись) (расшифровка подписи)

**АНО АККОРК**

115054, г. Москва, ул. Дубининская, д. 57, корп. 1, тел./факс: +7 (495) 221-81-40

e-mail: akkork@akkork.ru, сайт: [www.akkork.ru](http://www.akkork.ru)

**Анкета для студента**

*Уважаемые студенты!*

Просим Вас максимально объективно оценить образовательную деятельность преподавателей Вашего вуза.

**Укажите:** курс\_\_\_\_, факультет \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

***Инструкция:*** Оцените степень выраженности у преподавателя каждого показателя в области образовательной деятельности по предложенной шкале (от 0 до 3):

0 баллов – не проявляется;

1 балл – редко проявляется;

2 балла – часто проявляется;

3 балла – всегда проявляется.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Значимые показатели | Оценка (в баллах) | | | |
| 0 | 1 | 2 | 3 |
|  | Преподаватель формирует у студентов компетенции, необходимые для будущей профессиональной деятельности |  |  |  |  |
|  | Преподаватель формирует у студентов устойчивую мотивацию к учебной и будущей профессиональной деятельности |  |  |  |  |
|  | Преподаватель в процессе обучения раскрывает глубину и современность научно-теоретической и профессионально-практической информации |  |  |  |  |
|  | Преподаватель конструирует содержание учебных курсов основываясь на логичности и достоверности предлагаемой информации |  |  |  |  |
|  | Преподаватель целесообразно выбирает и уместно применяет способы и формы организации образовательной деятельности студентов |  |  |  |  |
|  | При организации взаимодействия со студентами преподаватель использует информационные технологии (электронная почта, личная интернет-страница преподавателя, образовательные интернет ресурсы и т.п.) |  |  |  |  |
|  | Преподаватель использует интерактивные формы и методы обучения (деловые игры, тренинги, мозговой штурм, дискуссии, анализ конкретных ситуаций и т.п.) |  |  |  |  |
|  | Преподаватель владеет навыками последовательной реализации предъявляемой системы требований и объективности при оценке результатов |  |  |  |  |
|  | Речь преподавателя профессиональна, выразительна, оптимальна по темпу и силе голоса, что позволяет делать необходимые записи |  |  |  |  |
|  | Преподаватель доступно излагает материал, учитывая уровень подготовки студентов |  |  |  |  |
|  | Преподаватель устанавливает необходимый контакт со студентами, использует при этом адекватные способы общения и взаимодействия |  |  |  |  |
|  | Преподаватель владеет навыками тактичного поддержания порядка, необходимого для конкретных видов учебных занятий |  |  |  |  |
|  | Преподаватель творчески организует самостоятельную работу студентов |  |  |  |  |
|  | Преподаватель обладает профессионально-педагогической индивидуальностью |  |  |  |  |
|  | Хотели Вы бы в дальнейшем встретиться с этим преподавателем (при чтении других курсов, спецкурсов, в качестве научного консультанта и/или руководителя)? |  |  |  |  |

**Благодарим за сотрудничество!**

**АНО АККОРК**

115054, г. Москва, ул. Дубининская, д. 57, корп. 1, тел./факс: +7 (495) 221-81-40

e-mail: akkork@akkork.ru, сайт: [www.akkork.ru](http://www.akkork.ru)

**Экспертная оценка сформированности компетенций в области образовательной деятельности ППС**

**Ф.И.О. эксперта\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**ученое звание, ученая степень, должность\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

***Инструкция:*** Укажите фамилию, имя и отчество преподавателей в соответствующем столбце оценочной карты. Оцените степень сформированности каждой компетенции по предложенной шкале (от 0 до 3), сделав отметку в соответствующей графе бланков.

Условная количественная шкала от 0 до 3 соответствует четырем уровням в соответствии с критериями сформированности компетенций в области образовательной деятельности:

0 баллов – ненормативный уровень;

1 балл – нормативно допустимый уровень;

2 балла – нормативно оптимальный уровень;

3 балла – сверхнормативный уровень.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Значимые показатели | Ф.И.О. преподавателя | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1 | Умение выстраивать образовательный процесс в соответствии с компетентностным подходом |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Способность к формированию у студентов устойчивой мотивации к учебной и будущей профессиональной деятельности |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Умение в процессе преподавания учебных курсов раскрывать глубину и современность научно-теоретической и профессионально-практической информации |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Умение конструировать содержание учебных курсов основываясь на логичности и достоверности предлагаемой информации |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Значимые показатели | Ф.И.О. преподавателя | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | Умение целесообразно выбирать и уместно применять способы и формы организации образовательной деятельности студентов |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | Владение навыками последовательной реализации предъявляемой системы требований и объективности при оценке результатов |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 | Владение грамотной профессиональной речью |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 | Умение доступно излагать материал, учитывая уровень подготовки студентов |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9 | Умение устанавливать контакт, выбирать адекватные способы общения и взаимодействия со студентами |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10 | Владение навыками тактичного поддержания порядка, необходимого для конкретных видов учебных занятий |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11 | Способность к творческой организации самостоятельной работы студентов |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 12 | Обладание профессионально-педагогической индивидуальностью |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Дата «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. Эксперт \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись) (расшифровка подписи)

**АНО АККОРК**

115054, г. Москва, ул. Дубининская, д. 57, корп. 1, тел./факс: +7 (495) 221-81-40

e-mail: akkork@akkork.ru, сайт: www.akkork.ru

**Модуль 4**

*Критерии оценки уровней сформированности компетенций в области методической деятельности ППС вуза*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование компетенции** | **Процедуры проверки** | **Критерии, основания оценки** |
|  | Способность разрабатывать УМКД в соответствии с компетентностной моделью | Камеральный анализ УМКД | **Экспертное мнение**  **Критерии:** отражение компетентностного подхода на всех уровнях УМКД (структура и содержание представленных материалов) |
|  | Умение разрабатывать и внедрять в образовательный процесс интерактивные формы и методы обучения | Портфолио (список методических публикаций)  Камеральный анализ УМКД (рабочая программа, описание применяемых технологий обучения)  Анкеты: студентов, самооценка образовательной деятельности преподавателя, планирование и самоанализ занятия  Анализ в процессе наблюдения учебного занятия  Интервью | **Экспертное мнение**  **Критерии:**   * Наличие методических разработок по использованию интерактивных методов в процессе преподавания учебной дисциплины; * Результаты оценки студентов и самооценки преподавателя данной компетенции; * Результаты оценки экспертами учебного занятия по данной компетенции |
|  | Способность составлять учебно-методические материалы к практическим, семинарским, лабораторным занятиям по дисциплине | Портфолио (список методических публикаций)  Камеральный анализ УМКД (методическое обеспечение дисциплины)  Интервью | 0 – нет разработок  1 – частично разработаны  2 – имеются учебно-методические материалы ко всем видам учебной работы студентов  3 - разработаны в полном объеме учебно-методические материалы для студентов и преподавателей |
|  | Способность составлять учебно-методические материалы по выполнению курсовых, выпускных квалификационных работ, научно-исследовательских проектов | Портфолио (список публикаций)  Камеральный анализ УМКД (методическое обеспечение дисциплины)  Интервью | 0 – нет разработок  1 – частично разработаны  2 – имеются учебно-методические материалы ко всем видам учебной работы студентов  3 - разработаны в полном объеме учебно-методические материалы для студентов и преподавателей |
|  | Готовность обновлять и дополнять УМКД современными разработками в области науки и практики | Камеральный анализ УМКД | **Экспертное мнение**  **Критерии:**   * Наличие современных источников в списке основной и дополнительной литературы; * Отражение в тематике курсовых и ВКР, перечне заданий для практических, семинарских занятий и самостоятельной работы студентов современных тенденций развития науки и практики |
|  | Готовность участвовать в работе научно-методических объединений на уровне вуза, региона, международного уровня | Портфолио (документы, подтверждающие членство в научно-методических объединениях и сообществах)  Интервью | 0-не принимает участия,  1-участвует на уровне вуза,  2-участвует на уровне региона,  3-участвует на международном уровне |
|  | Способность составлять учебно-методические материалы к учебной и производственной практике *(Данная компетенция является обязательной только для преподавателей, ведущих дисциплины профессионального или специального циклов)* | Портфолио (список публикаций)  Камеральный анализ УМКД (методическое обеспечение дисциплины), интервью | 0 – нет материалов  1 – имеется перечень заданий на практику  2 – имеется перечень заданий на практику с методическими рекомендациями по их выполнению  3 - учебно-методические материалы по организации и проведению учебной и производственной практики для студентов и преподавателей разработаны в полном объеме |

**АНО АККОРК**

115054, г. Москва, ул. Дубининская, д. 57, корп. 1, тел./факс: +7 (495) 221-81-40

e-mail: akkork@akkork.ru, сайт: www.akkork.ru

Экспертный лист компетенций в области методической деятельности

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Компетенции в области методической деятельности** | **ФИО преподавателя** | | | | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Способность разрабатывать УМКД в соответствии с компетентностной моделью** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Умение разрабатывать и внедрять в образовательный процесс интерактивные формы и методы обучения** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Способность составлять учебно-методические материалы к практическим, семинарским, лабораторным занятиям по дисциплине** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Умение составлять контрольно-измерительные материалы разных видов и типов, направленные на определение степени сформированности компетенций у студентов** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Способность составлять учебно-методические материалы по выполнению курсовых, выпускных квалификационных работ, научно-исследовательских проектов** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Готовность обновлять и дополнять УМКД современными разработками в области науки и практики** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Готовность участвовать в работе научно-методических объединений на уровне вуза, региона, международного уровня** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Способность составлять практикоориентированные учебно-методические материалы по учебной дисциплине** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Способность составлять учебно-методические материалы к учебной и производственной практике** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Эксперт «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(дата) (подпись) (расшифровка подписи)

**АНО АККОРК**

115054, г. Москва, ул. Дубининская, д. 57, корп. 1, тел./факс: +7 (495) 221-81-40

e-mail: akkork@akkork.ru, сайт: [www.akkork.ru](http://www.akkork.ru)

**Модуль 5**

*Рекомендации по составлению «Индивидуального портфолио преподавателя вуза»*

С целью получения объективной оценки научно-исследовательской и методической деятельности просим Вас подготовить личное портфолио, которое может содержать следующий перечень документов:

1. Титульный лист с указанием ФИО, ученой степени, ученого звания должности, факультета и кафедры;
2. Содержание портфолио;
3. Полный список публикаций;
4. Копии публикаций преподавателя за последние 3 года (научные, методические, учебно-методические и т.д.);
5. План НИР преподавателя 2011-2012 и 2012-2013 учебные года;
6. Отчет по НИР преподавателя 2011-2012 учебный год;
7. Список тем грантовых проектов, в разработке которых принимал участие преподаватель за последние 3 года, с указанием заказчика, формы участия – коллективная, индивидуальная;
8. Копии отзывов и рецензий, составленные преподавателем на ВКР, НИР, авторефераты и диссертации – не более трех на каждый вид работ;
9. Сведения об участии преподавателя в конференциях, круглых столах, семинарах и т.д. за последние 3 года, с указанием формы участия: участник, докладчик, организатор, модератор секции;
10. Локальные акты вуза, подтверждающие количество защитившихся аспирантов, докторантов, соискателей под руководством преподавателя;
11. План работы СНО, научной группы, руководителем которого является преподаватель за 2011-2012 и 2012-2013 уч. гг.;
12. Копии грамот, дипломов, сертификатов и т.п. студентов за научно-исследовательские работы, выполненные под руководством преподавателя, копии публикаций студентов за последние 3 года;
13. Документы (или копии документов), подтверждающие членство в научно-методических объединениях и сообществах;
14. Копии свидетельств курсов повышения квалификации преподавателя, сертификатов, дипломов участника обучающих семинаров, программ переподготовки и/или дополнительного образования за последние 3 года;
15. Копии грамот, дипломов и др. наград преподавателя за достижения в образовательной, научно-исследовательской и методической деятельности за последние 3 года;
16. Копии сведений об авторских изобретениях и патентах, свидетельств о государственной регистрации объекта интеллектуальной собственности, научных разработок и др.

Также Вы можете дополнить портфолио любыми другими документами, которые по Вашему мнению помогут составить о Вас объективную оценку.

**АНО АККОРК**

115054, г. Москва, ул. Дубининская, д. 57, корп. 1, тел./факс: +7 (495) 221-81-40

e-mail: akkork@akkork.ru, сайт: [www.akkork.ru](http://www.akkork.ru)

**Лист фиксирования сведений из портфолио преподавателя для оценки компетенций в области методической и научной деятельности**

ФИО преподавателя\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
| **Показатель** | **наличие** |
| Общее количество публикаций (всего/научных/учебно-методических) |  |
| Количество публикаций за последние 3 года (всего/научных/учебно-методических) |  |
| Количество публикаций в журналах, рецензируемых ВАК (всего/за последние 3 года |  |
| КоличествоГРАНТовых проектов, в разработке которых принимал участие преподаватель за последние 3 года, с указанием заказчика, формы участия – коллективная, индивидуальная; |  |
| Количество и качество отзывов и рецензий, составленных преподавателем на ВКР, НИР, авторефераты и диссертации – не более трех на каждый вид работ; |  |
| Количество конференций, круглых столов, семинаров и т.д. за последние 3 года, с указанием формы участия: участник, докладчик, организатор, модератор секции |  |
| количество защитившихся аспирантов, докторантов, соискателей под руководством преподавателя; |  |
| План работы СНО, научной группы, руководителем которого является преподаватель за 2011-2012 и 2012-2013 уч.гг. |  |
| Количество грамот, дипломов, сертификатов и т.п. студентов за научно-исследовательские работы, выполненные под руководством преподавателя, копии публикаций студентов за последние 3 года; |  |
| Членство в научно-методических объединениях и сообществах |  |
| Количество свидетельств курсов повышения квалификации преподавателя, сертификатов, дипломов участника обучающих семинаров, программ переподготовки и/или дополнительного образования за последние 3 года |  |
| Количество грамот, дипломов и др. наград преподавателя за достижения в образовательной, научно-исследовательской, методической за последние 3 года |  |

Эксперт «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_201\_\_г.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**АНО АККОРК**

115054, г. Москва, ул. Дубининская, д. 57, корп. 1, тел./факс: +7 (495) 221-81-40

e-mail: akkork@akkork.ru, сайт: [www.akkork.ru](http://www.akkork.ru)

**Дополнительные материалы**

***Примерный перечень вопросов к интервью***

**Общепрофессиональные компетенции**

1. Какие достижения в профессиональной деятельности за последние годы для Вас являются самыми значимыми?
2. Стремитесь ли Вы к карьерному росту? Какую должность в вузе Вы хотели бы занимать в ближайшем будущем? Почему? Что Вы для этого делаете в настоящее время?
3. Какими источниками информации Вы предпочитаете пользоваться при подготовке к учебным занятиям, в исследовательской и методической деятельности (работе)?

**Компетенции в области образовательной деятельности**

1. Что для Вас является приоритетным при взаимодействии со студентами?
2. Какие формы, методы и приемы обучения Вы предпочитаете использовать на своих занятиях?
3. Есть ли у Вас определенная система требований к студентам, которую Вы ориентируетесь при оценке их деятельности? Каковы эти требования? Знакомите ли Вы с ними студентов?
4. Ваша манера изложения учебного материала меняется в зависимости от уровня подготовки студентов? Если да, то каким образом?
5. Всегда ли Вам легко удается установить контакт со студентами?
6. С какими затруднениями Вы сталкиваетесь при взаимодействии со студентами?
7. Когда-нибудь у Вас возникали сложности с дисциплиной студентов на учебных занятиях? Как Вы с ними справлялись?
8. Как Вы думаете, что нужно делать, чтобы деятельность студентов была творческой?

**Компетенции в области научно-исследовательской деятельности**

1. Какие научно-исследовательские работы Вы проводили в последние годы?
2. Какую научную работу Вы ведете в настоящее время?
3. Есть ли у Вас научные проекты совместно с коллегами или студентами?

**АНО АККОРК**

115054, г. Москва, ул. Дубининская, д. 57, корп. 1, тел./факс: +7 (495) 221-81-40

e-mail: akkork@akkork.ru, сайт: [www.akkork.ru](http://www.akkork.ru)

1. Что лично Вам дает участие в научной работе?
2. Как часто Вы выступаете на конференциях и круглых столах? Приходилось ли Вам быть организатором таких мероприятий?
3. Приходилось ли Вам осуществлять научное руководство деятельностью магистрантов, аспирантов, докторантов?
4. Каким образом Вы организуете научную деятельность студентов?
5. Какие достижения студентов в научной деятельности, осуществляемой под Вашим руководством, Вы считаете наиболее значимыми?

**Компетенции в области методической деятельности**

1. Какие затруднения Вы испытываете при составлении УМКД в связи с переходом на компетентностную модель обучения?
2. Есть ли у Вас рабочие материалы к разным видам учебных занятий? Как и где они хранятся?
3. Какие контрольно-измерительные материалы вы используете на занятиях?
4. Имеются ли у Вас рекомендации для студентов по выполнению курсовых, ВКР?
5. Как часто Вы обновляете УМКД? Какими источниками информации Вы предпочитаете при этом использовать?
6. Принимаете ли Вы участие в научно-методических объединениях? На каком уровне?
7. Ориентируетесь ли Вы на будущую профессиональную деятельность студентов при составлении УМКД, организации научно-исследовательской и учебной деятельности студентов? В чем это выражается?
8. Осуществляете ли Вы руководство каким-либо видом практики студентов? Имеются ли у Вас материалы по организации и прохождению студентами практики?

**АНО АККОРК**

115054, г. Москва, ул. Дубининская, д. 57, корп. 1, тел./факс: +7 (495) 221-81-40

e-mail: akkork@akkork.ru, сайт: [www.akkork.ru](http://www.akkork.ru)

1. Заочный анализ материалов проводится как до, так и после очного визита в вуз.

   **АНО АККОРК**

   115054, г. Москва, ул. Дубининская, д. 57, корп. 1, тел./факс: +7 (495) 221-81-40

   e-mail: akkork@akkork.ru, сайт: [www.akkork.ru](http://www.akkork.ru) [↑](#footnote-ref-1)
2. Приводятся в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 11.01.2011 № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования"» [28]. [↑](#footnote-ref-2)