

ОТЧЁТ
о результатах независимой внешней оценки
педагогических компетенций профессорско-
преподавательского состава вуза

Москва – 2013

Оглавление

1	ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА ПРОЕКТА.....	3
2	КРАТКОЕ РЕЗЮМЕ АККРЕДИТАЦИОННОГО АГЕНТСТВА АККОРК.....	5
3.	КОМАНДА ЭКСПЕРТОВ.....	8
4	МЕТОДОЛОГИЯ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА ВУЗА.....	9
5.	ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ О СУБЪЕКТАХ И ПРОЦЕДУРЕ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА ВУЗА.....	15
6.	ОБЩИЕ ВЫВОДЫ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ НЕЗАВИСИМОЙ ВНЕШНЕЙ ОЦЕНКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА ВУЗА.....	17
6.1.1	Перечень компетенций.....	19
6.1.2.	20
6.1.3	Основные рекомендации.....	27
6.2	Компетенции в области образовательной деятельности.....	28
6.2.1	Перечень компетенций.....	28
6.2.2	Общие результаты и выводы.....	29
6.3	Компетенции в области научно-исследовательской деятельности.... Ошибка! Закладка не определена.	
6.3	Компетенции в области научно-исследовательской деятельности.....	38
6.3.1	Перечень компетенций.....	42
6.3.2	Общие результаты и выводы.....	43
6.3.3	Основные рекомендации.....	51
6.4	Компетенции в области методической деятельности..... Ошибка! Закладка не определена.	
6.4	Компетенции в области методической деятельности.....	38
6.4.1	Перечень методических компетенций.....	38
6.4.2	Общие результаты и выводы.....	38
6.	ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ НЕЗАВИСИМОЙ ВНЕШНЕЙ ОЦЕНКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА Ошибка! Закладка не определена.	

1 ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА ПРОЕКТА

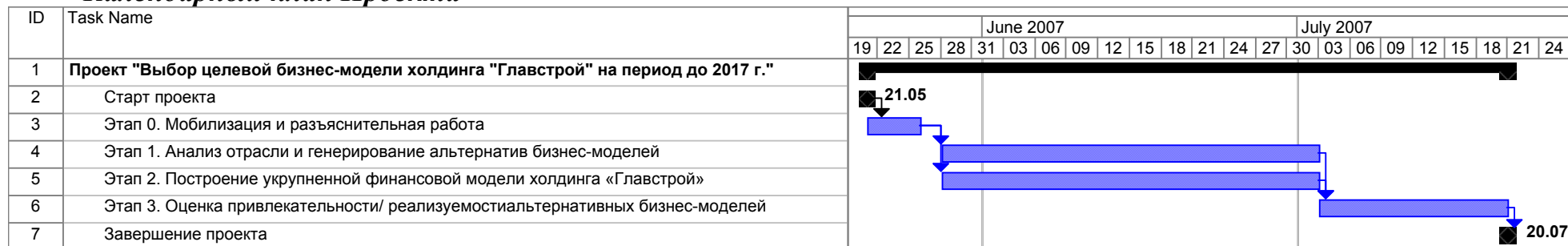
(заполняется менеджером проекта)

n/n	Наименование
	<i>Заказчик: Федеральное государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Вятский государственный университет»</i>
	<i>Место нахождения и почтовый адрес заказчика: 610000, г. Киров, ул. Московская, 36</i>
	<i>Номер контактного телефона заказчика: (8332) 62-02-47</i>
	<i>Адрес электронной почты заказчика: rubber@vyatsu.ru</i>
	<i>Реквизиты договора (материалов открытого конкурса)</i>
	<i>Предмет договора:</i>
	<i>Цели проведения комплекса услуг</i>
	<i>Перечень услуг</i>

Итоговый перечень и формат документов:

<i>Документ</i>	<i>Дата сдачи отчёта</i>	<i>Формат представления документа</i>
<i>Отчет экспертов</i>		
<i>Набор презентационного материала по результатам проекта</i>		

Календарный план Проекта



2 КРАТКОЕ РЕЗЮМЕ АККРЕДИТАЦИОННОГО АГЕНТСТВА АККОРК

Агентство по контролю качества образования и развитию карьеры (АККОРК) – ведущая независимая экспертная организация в сфере профессионального образования в России.

Основные направления деятельности:

- Независимая внешняя оценка качества образования на уровне образовательных программ
- Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ
- Международная аккредитация образовательных программ
- Международная аккредитация e-learning (Европейский знак качества e-learning UNIQUE)
- Аудит и сертификация систем менеджмента качества образования
- Управленческий консалтинг
- Ассесмент административно-управленческих кадров и профессорско-преподавательского состава
- Семинары и тренинги

АККОРК выступает уполномоченной объединением работодателей и профессиональными сообществами экспертной организацией по проведению процедуры профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, в том числе: Союз машиностроителей России, Общероссийская общественная организация малого и среднего предпринимательства «ОПОРА РОССИИ», Федерация рестораторов и отельеров, Гильдия маркетологов и др.

Независимость и объективность АККОРК, а также компетентность наших специалистов подтверждены аккредитациями в ведущих международных аккредитационных сетях и положительным опытом работы с 2005 года:

- Европейская ассоциация гарантий качества в высшем образовании (ENQA). Аффилированный статус.

- Международная сеть агентств гарантии качества в высшем образовании (INQAAHE)

- Азиатско-тихоокеанская сеть по гарантиям качества образования (APQN)

- Европейский фонд гарантии качества e-learning (EFQUEL)

- Сеть агентств гарантий качества высшего образования Центральной и Восточной Европы (CEENQA)

- Европейская сеть обеспечения качества образования по информатике (EQANIE)

- Международный комитет по качеству образования (СHEA Internationalqualitygroup) Совета по аккредитации высшего образования США (TheCouncilforHigherEducationAccreditation (СHEA)).

Коллектив АККОРК насчитывает свыше 400 экспертов, которых объединяют общие ценности и приверженность качеству оказываемых услуг. Тесно взаимодействуя с образовательными учреждениями, эксперты АККОРК помогают достигать поставленных целей. Специалисты АККОРК хорошо знают, с какими актуальными вопросами сталкивается сегодня образовательное учреждение и какие для них существуют решения, и глубоко понимают специфику отрасли среднего, высшего, послевузовского и дополнительного образования.

- Результаты экспертизы АККОРК рассматриваются при проведении государственной аккредитации образовательных учреждений.

- Партнерами и клиентами АККОРК являются федеральные и региональные органы управления образованием, ассоциации вузов, профессиональные объединения работодателей и общественные организации, а также более 100 учебных заведений, в числе которых: Казанский (Приволжский) федеральный университет, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, Балтийский федеральный университет имени Иммануила Канта, Северо-восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова, Сибирский федеральный университет, Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана, Финансовый университет при

Правительстве Российской Федерации, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

- Сайт: <http://akkork.ru>

3 КОМАНДА ЭКСПЕРТОВ

Фото	Краткая информация:
Менеджер	<i>ФИО, ученая степень/ученое звание, настоящее место работы, опыт работы в образовательной сфере, опыт работы в сфере управления образованием опыт работы в качестве эксперта</i>
Эксперт 	Осечкина Лариса Ивановна , к.п.н., доцент, ГБОУ ВПО МГПУ, опыт работы в образовательной сфере 31 год, опыт работы в сфере управления образованием - 23 года, опыт работы в качестве эксперта - 8 лет.
Эксперт 	Осокина Светлана Анатольевна , к.п.н., доцент, ГБОУ ВПО МГПУ, опыт работы в образовательной сфере 32 года, опыт работы в сфере управления образованием - 10 лет, опыт работы в качестве эксперта - 7 лет.
Эксперт 	Гринева Мария Сергеевна , к.псих.н., ГБОУ ВПО МГПУ, опыт работы в образовательной сфере 9 лет, опыт работы в сфере управления образованием - 7 лет, опыт работы в качестве эксперта - 5 лет.

4 МЕТОДОЛОГИЯ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА ВУЗА

В современных социально-экономических условиях качество образования имеет определяющее значение для успешного развития российского государства и общества. Способность к постоянному личностному и профессиональному самосовершенствованию становится необходимым качеством профессионала. От современного преподавателя требуется не столько воспроизведение полученных знаний, сколько эффективное решение профессиональных задач. Решение этой проблемы связано с модернизацией содержания образования, оптимизацией способов и технологий организации образовательного процесса и, конечно, переосмыслением цели и результата образования. Повышение компетентности преподавателей будет способствовать повышению компетентности будущих специалистов.

Во всех принятых на сегодняшний день моделях государственной и общественной аттестации учреждений образования в России и за рубежом одним из показателей является оценка качества деятельности профессорско-преподавательского состава. По мнению Е.Ю. Васильевой, «наличие и соответствие мировым стандартам системы оценки качества деятельности профессорско-преподавательского состава становится необходимым условием вхождения российского профессионального образования в мировое и европейское образовательное пространство»¹. Кроме того, решение проблемы обеспечения соответствующего современным требованиям качества высшего образования неразрывно связано с изменением роли профессорско-преподавательского состава в образовательном процессе, предполагающем, в частности, наличие четкого и ясного механизма оценки качества его деятельности, который сегодня нельзя рассматривать в отрыве от стратегии развития вуза, направленной на улучшение качества подготовки выпускников.

¹ Васильева Е.Ю. Концепция системы оценки качества деятельности профессорско-преподавательского состава в вузе: Дисс... д-ра пед. наук. – СПб., 2005

Однако существующие сегодня аттестационные показатели оценки кадрового обеспечения образовательного процесса в большей степени носят формальный характер и основаны чаще на статистической оценке и анализе сведений об образовании профессорско-преподавательского состава, занимаемой должности, наличии ученой степени, звания, научных трудов и публикаций и т.п. В то время как реальная деятельность преподавателя вуза, осуществляющаяся в различных областях, в каждой из которых преподаватель выполняет разные роли, реализует разные функции и проявляет свою творческую индивидуальность в тех или иных видах деятельности, не подвергается объективной и разносторонней оценке.

Переход на Болонскую систему образования и новые требования ФГОС, меняют традиционное представление о высшем профессиональном образовании. Внедрение компетентного подхода, увеличение доли самостоятельности обучающихся, обучение по индивидуальным планам требуют изменения отношения к образовательному процессу и подходов к оценке и повышению его качества.

Результат образования сегодня оценивается с точки зрения сформированности у выпускников необходимого набора компетенций. При этом сформировать у студентов нужные компетенции может лишь тот преподаватель, который сам в полной мере обладает ими, что определяет необходимость применения компетентного подхода к оценке качества деятельности профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) вузов и выступает как необходимое условие повышения качества высшего профессионального образования.

В современной педагогической науке выработаны различные подходы к созданию модели компетенций преподавателя вуза. Наиболее актуальным и целесообразным среди них представляется подход О.М. Васильевой, которая попыталась обосновать методологию разработки модели компетенций преподавателя вуза. Опираясь на данную методологию и имеющийся опыт в сфере проведения аудита качества, группой экспертов АККОРК была разработана

модель компетенций, наиболее соответствующая задачам оценки педагогических компетенций ППС вуза.

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

Объект внешней независимой оценки педагогических компетенций преподавателей (ППС) вуза. В основу выделения групп компетенций использовалась совокупность описанных Н.В. Бордовской и Е.В. Титовой² и модифицированных в данном проекте совокупность областей (сфер) педагогической деятельности преподавателя вуза, среди которых наиболее значимыми являются: область общепрофессиональных компетенций, компетенции в области образовательной деятельности, компетенции в области научно-исследовательской деятельности (в том числе, научно-исследовательской работе - НИР), компетенции в области методической деятельности.

Перечень анализируемых областей компетенций педагогической деятельности ППС вуза:

1. Область общепрофессиональных компетенций, характеризующаяся умением осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с занимаемой должностью и нормативами высшей школы, способностью к поиску, обработке и представлению информации, готовностью к профессиональному росту и саморазвитию, 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

² Бордовская Н.В., Титова Е.В. Методика оценки качества деятельности преподавателя вуза. – СПб. – Архангельск, 2003. – 72 с.

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.

3. 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.

4. 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.

В данном проекте применялась «свободная модель»³ оценивания педагогических компетенций ППС, характеризующаяся отсутствием формализованного, жестко регламентированного описания показателей оценивания. Данная модель основана на привлечении к оцениванию высококвалифицированных экспертов.

Каждый эксперт оценивал степень сформированности каждой компетенции по 4-х балльной шкале (от 0 до 3). Условная количественная шкала от 0 до 3 соответствовала четырем уровням качества (недопустимый, допустимый - низкий, оптимальный - средний, сверхнормативный - высокий). Кроме того, в данном проекте был введен дополнительный условный знак – «х», который означал отсутствие *основания* для оценивания того или иного показателя и не учитывался при количественной обработке.

Для оценки *общепрофессиональных компетенций* преподавателям было предложено заполнить «Карту преподавателя», позволяющую оценить степень соответствия осуществляемых преподавателем видов профессиональной деятельности «Квалификационным характеристикам должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования», выполнить задание на поиск, обработку и представление информации, заполнить анкету по методике Э. Шейна «Якоря карьеры».

Процедура оценивания *компетенций в области образовательной деятельности* осуществлялась на основе наблюдения учебных занятий преподавателей и проходила в форме бланкового опроса самих преподавателей

³ Васильева Е. Ю., Граничина О. А., Трапицын С. Ю. В 19 Рейтинг преподавателей, факультетов и кафедр в вузе: Методическое пособие. — СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2007. — 159 с.

(самооценка), внешних, внутренних экспертов (экспертная оценка) и студентов – в форме компьютерного анкетирования. Анкеты экспертов, взаимооценки и самооценки были именные, анкеты студентов – анонимные.

Оценка *компетенций в области методической деятельности* осуществлялась по итогам экспертизы УМКД; методических материалов и сведений о методической работе, представленных в портфолио; анкет планирования учебных занятий, заполненных преподавателями; анализа электронных ресурсов библиотеки ФГБОУ ВПО ВятГУ.

Оценка *компетенций в области научно-исследовательской деятельности* проходила по результатам презентации преподавателем своей научной работы, представления индивидуального портфолио, интервьюирования.

Количественный и качественный анализ полученных данных осуществлялся экспертами АККОРК. Обобщение результатов оценки сформированности педагогических компетенций проводилось как по средним баллам, так и по сумме набранных баллов в процентном выражении в соответствии с выделенными уровнями качества вначале по каждому преподавателю индивидуально, а затем по вузу в целом.

5. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ О СУБЪЕКТАХ И ПРОЦЕДУРЕ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА ВУЗА

В процедуре независимой экспертизы педагогических компетенций профессорско-преподавательского состава вуза участвовали следующие *субъекты* оценки:

- 3 эксперта АККОРК;
- 10 внутренних экспертов из числа руководителей ГБОУ ВПО ВятГУ (представители ректората, деканатов и кафедр);
- 100 преподавателей университета, работающих на 10-ти факультетах ГБОУ ВПО ВятГУ. Из них занимают должность:
 - ❖ преподавателя – 7 человек,
 - ❖ старшего преподавателя – 19 человек,
 - ❖ доцента – 59 человек;
 - ❖ профессора – 15 человек;
- студенты старших курсов 9 факультетов ГБОУ ВПО ВятГУ, оценивавшие образовательную деятельность 99 преподавателей. Всего было зарегистрировано 5052 сеанса компьютерного анкетирования студентов.
- *Процедура независимой оценки* педагогических компетенций ППС вуза проходила в несколько этапов и включала следующие мероприятия:

№ п/ п	Этапы	Содержание этапов	Мероприятия
1.	Предварительный этап	Разработка методологии и технологии оценки педагогических компетенций профессорско-преподавательско	Разработка перечня компетенций по основным областям деятельности ППС; Разработка показателей и критериев оценки педагогических компетенций ППС; Разработка процедур и инструментария оценки уровня сформированности педагогических компетенций ППС; Составление перечня запрашиваемых из

		го состава вуза	вуза материалов.
2.	Этап проведения экспертизы	Заочный анализ материалов, предоставленных ГБОУ ВПО ВятГУ; очный визит в ГБОУ ВПО ВятГУ	<p>Заочный анализ следующих материалов⁴:</p> <ul style="list-style-type: none"> • локальные акты вуза, регламентирующие деятельность ППС; • электронные версии УМКД преподавателей; • видеоролики учебных занятий ППС; • портфолио преподавателей; • планирование занятий ППС; • анкета самооценки образовательной деятельности ППС; • результаты компьютерного анкетирования студентов; • «Карты преподавателей» на соответствие деятельности ППС занимаемой должности и нормативам высшей школы; • экспертные листы оценки образовательной, научно-исследовательской и методической деятельности ППС внутренних экспертов; • рейтинговые листы преподавателей; • электронные ресурсы библиотеки ГБОУ ВПО ВятГУ; • анкеты ППС по методике «Якоря карьеры» (Э.Шейн); • результаты выполнения задания ППС на определение способности к поиску, обработке и представлению информации. <p>Очный визит включал в себя проведение следующих процедур:</p> <ul style="list-style-type: none"> • посещение учебных занятий преподавателей; • презентация ППС результатов своей научной деятельности; • интервью о результатах научной и методической деятельности; • проведение методики «Якоря карьеры» (Э.Шейн); • заполнение преподавателями самооценки образовательной деятельности; • выполнение задания ППС на определение способности к поиску, обработке и

⁴ Заочный анализ материалов проводился как до, так и после очного визита в ГБОУ ВПО ВятГУ.

			представлению информации.
3.	Этап анализа и обобщения результатов	Подготовка «Отчета о результатах внешней независимой оценки педагогических компетенций профессорско-преподавательского состава вуза»	Количественный и качественный анализ результатов; Написание аналитического отчета; Представление отчета заказчику.

6. ОБЩИЕ ВЫВОДЫ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ НЕЗАВИСИМОЙ ВНЕШНЕЙ ОЦЕНКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА ВУЗА

Для анализа и оценки педагогических компетенций ППС был использован метод SWOT-анализа. Это один из современных методов стратегического планирования, который используется для оценки факторов и явлений, влияющих на достижение стратегической цели. Метод включает выявление внутренних и внешних факторов, которые по-разному влияют на достижение цели. Одни из этих факторов способствуют достижению цели, а другие, наоборот, препятствуют.

В нашем случае внутренние факторы – это сильные и слабые стороны сформированности общепрофессиональных компетенций, компетенций в области научно-исследовательской, образовательной и методической деятельности.

Внешние факторы: возможности и угрозы рынка образовательных услуг, которые не зависят от университета, но которые нужно знать, учитывать и быть готовыми к ним.

Сильные стороны	Слабые стороны
Высокий уровень публикационной активности Численность профессорско-преподавательского состава с ученой	Низкий уровень публикаций в зарубежных, академических или рекомендованных ВАК изданиях Недостаточный уровень

<p>степенью и званием, с ученой степенью доктора наук и званием профессора</p> <p>Активное участие ППС в проектной и грантовой деятельности</p> <p>Широкий спектр направлений научно-исследовательской деятельности</p> <p>Количество разработок сотрудников вуза, доведенных до опытных образцов и серийного изготовления</p> <p>Количество зарегистрированных патентов</p> <p>Оптимальный уровень участия студентов в конкурсах на лучшую научную работу.</p> <p>Привлечение студентов к участию в инновационных структурах университета (студенческое предприятие)</p> <p>Процент студентов, участвующих в стажировках в региональных организациях</p> <p>Количество научных лабораторий, оснащенных высокотехнологичным оборудованием</p> <p>Повышение квалификации в системе непрерывного образования</p> <p>Создание рабочих мест в вузе для выпускников университета</p> <p>Высокий уровень ориентации ППС в научной области знаний преподаваемых дисциплин</p> <p>Оптимальный уровень преподавания и соответствия принципам обучения</p> <p>Созданная нормативно-правовая база, регламентирующая научно-методическую деятельность ППС</p>	<p>инновационного потенциала ППС и специалистов</p> <p>Склонность к традиционным формам организации и реализации научной деятельности ППС</p> <p>Неосознанное отношение специалистов к необходимости реализации инновационно-проектного подхода в стратегическом развитии вуза</p> <p>Низкий уровень трансфера технологий</p> <p>Низкая степень коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности</p> <p>Низкие доходы вуза от взаимодействия с бизнесом и промышленностью</p> <p>Недостаточный уровень организации научно-исследовательской деятельности студентов</p> <p>Небольшое количество контрактов на исследования, заключенные с региональными партнерами</p> <p>Низкий уровень реализации компетентного подхода в образовательной деятельности ППС</p> <p>Недостаточное использование активных и интерактивных форм и методов обучения студентов, малая активизация учебно-познавательной деятельности студентов в процессе занятий</p> <p>Недостаточный уровень педагогической рефлексии</p> <p>Низкий уровень способности ППС формировать устойчивую мотивацию к учебной и будущей профессиональной деятельности</p> <p>Недостаточная разработанность обучающих и контролирующих разделов УМКД</p>
<p style="text-align: center;">Возможности</p> <p>Благоприятный имидж организации в регионе</p> <p>Поддержка и повышение положительной</p>	<p style="text-align: center;">Угрозы</p> <p>Оптимизация (сокращение) сети учреждений высшего профессионального образования</p>

<p>репутации университета</p> <p>Возможность привлечения кандидатов на вакантные должности</p> <p>Открытие новых специальностей подготовки и актуальных стратегических структурных подразделений вуза</p> <p>Исследование рынка образовательных услуг, ожиданий и запросов заказчиков</p> <p>Формирование конкурентных преимуществ образовательных программ и продвижение их на рынке образовательных услуг</p> <p>Создание многопрофильных ОП, межкафедральных, межинститутских, межвузовских и международных ОП</p> <p>Адресная практическая подготовка выпускников по запросам региона</p> <p>Развитие академической мобильности и экспорта образовательных программ университета</p>	<p>Рост конкуренции на рынке образовательных услуг</p> <p>Снижение востребованности выпускников на рынке труда</p> <p>Сокращение контрольных цифр приема и повышение минимального балла ЕГЭ</p> <p>Неблагоприятные демографические изменения</p> <p>Переход на новую систему оплаты труда</p>
--	---

6.1 Общепрофессиональные компетенции ППС

Для оценки общепрофессиональных компетенций преподавателям было предложено заполнить «Карту преподавателя», позволяющую оценить степень соответствия осуществляемых преподавателем видов профессиональной деятельности «Квалификационным характеристикам должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» (выполнили 100 преподавателей), выполнить задание на поиск, обработку и представление информации (выполнил 81 преподаватель), заполнить анкету по методике Э. Шейна «Якоря карьеры» (выполнили 88 преподавателей).

6.1.1 Перечень компетенций

1. Умение осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с занимаемой должностью и нормативами высшей школы.
2. Способность к поиску, обработке и представлению информации.

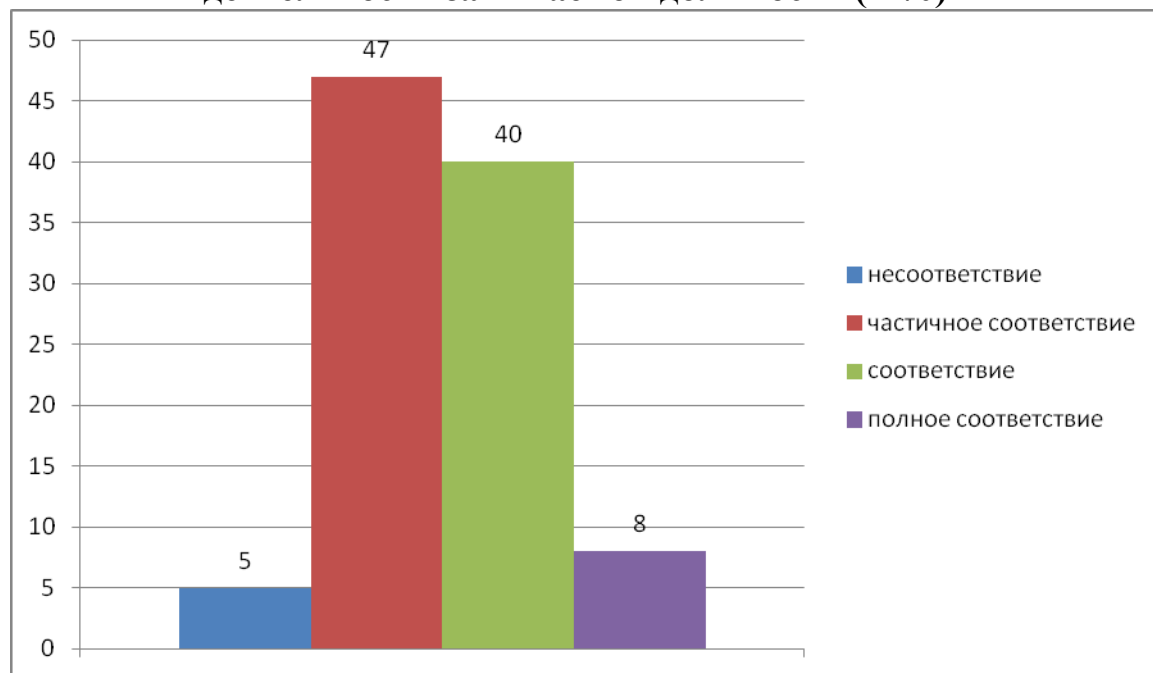
3. Способность к построению карьерной перспективы.

6.1.2. Общие результаты и выводы

На диаграмме 1 представлены результаты оценки умения осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с занимаемой должностью и нормативами высшей школы.

Диаграмма 1

Соответствие выполняемых преподавателями видов профессиональной деятельности занимаемой должности (в %)



Как следует из диаграммы 1, 5% преподавателей выполняют менее половины должностных обязанностей, предписанных по должности «Единым квалификационным справочником...» (несоответствие), 47% – менее семидесяти процентов (частичное соответствие), 40% – выполняют учебные поручения в достаточной степени (соответствие) и 8% преподавателей выполняют учебные поручения в объеме 95-100% (полное соответствие). Таким образом, можно говорить, что в большей или меньшей степени практически все преподаватели реализуют необходимый минимум должностных обязанностей. Результаты преподавателей, продемонстрировавших несоответствие должностным обязанностям, требуют более подробного рассмотрения в процессе индивидуального анализа.

Таблица 1

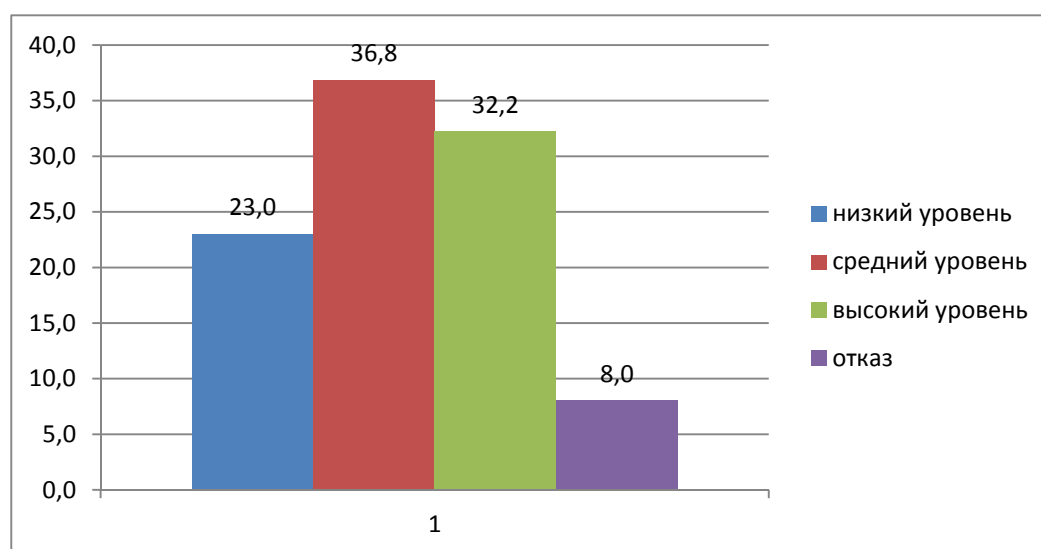
Соответствие выполняемых преподавателями видов профессиональной деятельности в соответствии с занимаемой должностью

Должность	несоответствие	частичное соответствие	соответствие	полное соответствие
Преподаватель	14,3	14,3	42,9	28,6
Старший преподаватель	5,3	26,3	68,4	0
Доцент	3,4	59,3	32,2	5,1
Профессор	6,7	40	33,3	20

Результаты оценки способности преподавателей к поиску, обработке и представлению информации в обобщенном виде представлены в диаграмме 2.

Диаграмма 2

Уровни сформированности способности к поиску, обработке и представлению информации



В настоящее время деятельность преподавателя высшей школы невозможно осуществлять в отрыве от компьютерных технологий, поэтому при оценке данной компетенции учитывались такие показатели, как умение работать с поисковыми системами электронных каталогов, умение отбирать информацию в соответствии с заданными правилами, способность оформлять результаты библиографического поиска в форме текстового документа. Как следует из диаграммы 2, преподаватели примерно в равных долях распределились на три

группы: с высоким (32,2%), средним (36,8%) и низким (23%) уровнем сформированности способности к поиску, обработке и представлению информации. 8% преподавателей, оказавшихся выполнять задание, также можно отнести к низкому уровню сформированности данной компетенции. К высокому уровню были отнесены результаты преподавателей, которые выполнили задание в соответствии со всеми предложенными инструкциями (составили список из не менее чем 5 диссертационных исследований за последние пять лет на основе базы электронного каталога РГБ по преподаваемой дисциплине, грамотно оформили его в текстовом формате). На среднем уровне были оценены результаты, где имелись отклонения от заданных параметров (список состоял менее чем из 5 источников, не всегда содержал исследования последних лет, наблюдалась небрежность в оформлении и т.д.). К низкому уровню были отнесены результаты, где преподаватели допустили грубые ошибки по всем заданным параметрам. Большинство преподавателей, оцененных на низком уровне, относятся к старшей возрастной категории, которые испытывали затруднения при работе с компьютером.

Для оценки ожиданий и направленностей преподавателей в плане карьеры, нами была использована методика «Якоря карьеры» Э.Шейна. Методика состоит из 41 суждения, относящихся к одной из восьми карьерных ориентаций. Согласие с суждением или его важность для человека оценивается по десятибалльной шкале. Если среднее значение, полученное по той или иной карьерной ориентации, превышает шесть баллов, она считается ведущей. Таким образом, у человека может быть несколько ведущих карьерных ориентаций или не быть ни одной.

Основные карьерные ориентации по Э.Шейну.

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.

2. 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.

3. 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.

4. 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. 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.

6. 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.

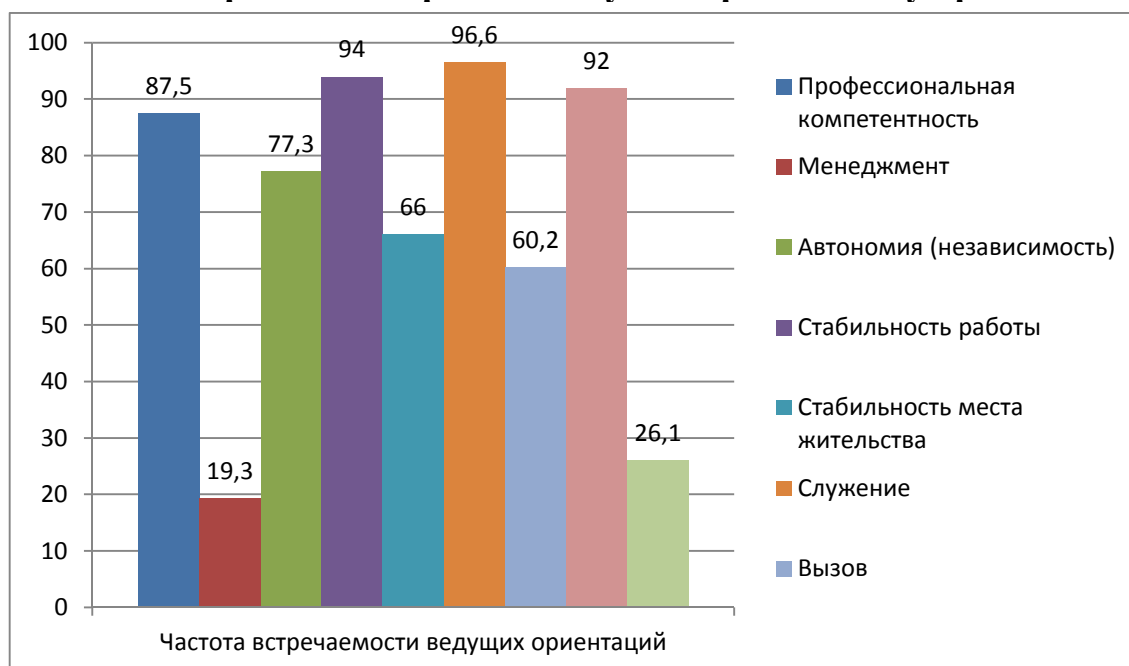
7. Интеграция стилей жизни. Человек ориентирован на интеграцию различных сторон образа жизни. Он не хочет, чтобы в его жизни доминировала только семья, или только карьера, или только саморазвитие. Он хочет, чтобы все это было сбалансировано. Такой человек больше ценит свою жизнь в целом – где живет, как совершенствуется, – чем конкретную работу, карьеру или организацию.

8. 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.

Данная анкета была заполнена 88 преподавателями ФГБОУ ВПО «Вятский государственный университет». Результаты оценки в обобщенном виде представлены в диаграмме 3.

Диаграмма 3

Частота встречаемости разных ведущих ориентаций у преподавателей (в %)



Как видно из диаграммы 3, ориентации по частоте встречаемости в группе ППС расположились в следующем порядке:

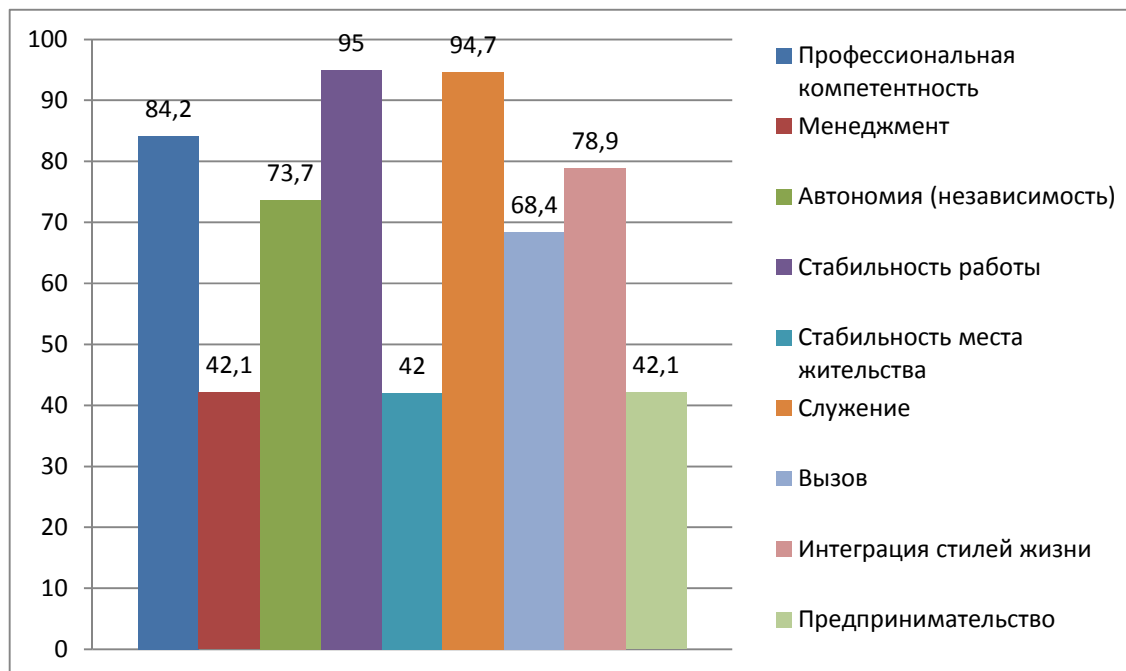
1. ориентация на служение - 96,6% преподавателей хотят работать на благо других людей, нести пользу человечеству и миру;
2. ориентация на стабильность работы - 94% преподавателей ориентированы на работу в стабильной организации, обеспечивающей наибольшие социальные гарантии работникам;
3. ориентация на интеграцию стилей жизни - 92% преподавателей стараются найти равновесие между разными сторонами своей жизни: семьей, работой, саморазвитием;
4. ориентация на профессиональную компетентность - 87,5% преподавателей стремятся к профессиональному росту и признанию своих профессиональных заслуг);
5. ориентация на автономию – 77,3% преподавателей стремятся работать в собственном режиме, свободном от внешних правил и ограничений;
6. ориентация на стабильность места жительства – 66% преподавателей предпочитают работать на одном месте, избегают ситуаций ставящих их в ситуацию резкого изменения привычной атмосферы;
7. ориентация на вызов – 60,2% преподавателей чувствуют, что более продуктивно работают в ситуации соревнования, преодолевая трудности на пути к цели;
8. ориентация на предпринимательство – 26,1% преподавателей хотят открыть собственное дело, готовы к риску неудачи;
9. ориентация на менеджмент – только 19,3% преподавателей стремятся занять руководящие должности.

Также стоит отметить, что ориентация на стабильность работы является доминирующей даже среди прочих ведущих карьерных ориентаций у 59,1% преподавателей вуза.

Нами были отдельно проанализированы карьерные ориентации 19 молодых преподавателей (до 35 лет включительно), так как именно они могут составить основу управленческого резерва университета.

Диаграмма 4

Частота встречаемости ведущих ориентаций у молодых преподавателей (в %)



При сохранении общих тенденций в распределении частоты встречаемости разных карьерных ориентаций, можно отметить и ряд отличительных особенностей данной возрастной группы. Так, молодые преподаватели склонны к большей мобильности, связанной с переездами по рабочим вопросам; среди них чаще, чем в группе более старших и опытных коллег встречаются люди, готовые начать собственное дело, занимать управленческие должности.

6.1.3 Основные рекомендации

➤ Устранить несоответствия между имеющейся у преподавателя квалификацией и требованиями к квалификации по должности, между выполняемыми должностными обязанностями и требованиями к ним.

➤ Разработать и внедрить программу повышения компьютерной грамотности и навыков работы преподавателей в электронных поисковых системах и каталогах.

➤ Разработать и внедрить программы для ППС направленные на повышение предпринимательских, управленческих, экономических, правовых компетенций.

6.2 Компетенции в области образовательной деятельности

Оценка сформированности компетенций в области образовательной деятельности осуществлялась внешними и внутренними экспертами на основе наблюдения учебных занятий преподавателей. Внешними экспертами оценено 75 учебных занятий, из них 22 – при очном посещении, 53 – по материалам видеозаписей занятий. В данном разделе отчета не будут представлены результаты оценки компетенций в области образовательной деятельности внутренних экспертов, т.к. выборка из 22 оцененных преподавателей не является репрезентативной, но будет учтена в рамках индивидуальной оценки каждого преподавателя.

Для получения более полной информации о качестве преподавания к оцениванию степени сформированности компетенций в области образовательной деятельности были привлечены другие субъекты оценивания: сами преподаватели (самооценка) и студенты, закончившие изучение курса у данных преподавателей. Анализ результатов самооценки позволил определить степень ее адекватности, однозначность понимания выделенных компетенций и уровень развития педагогической рефлексии. Соотнесение результатов оценки студентов и внешних экспертов позволило подтвердить основные выводы о наиболее сильных и слабых сторонах образовательной деятельности преподавателей вуза. Были получены результаты самооценки 88 преподавателей и оценки студентов по 99 преподавателям.

6.2.1 Перечень компетенций

В ходе экспертизы анализировался уровень сформированности следующих компетенций в области образовательной деятельности:

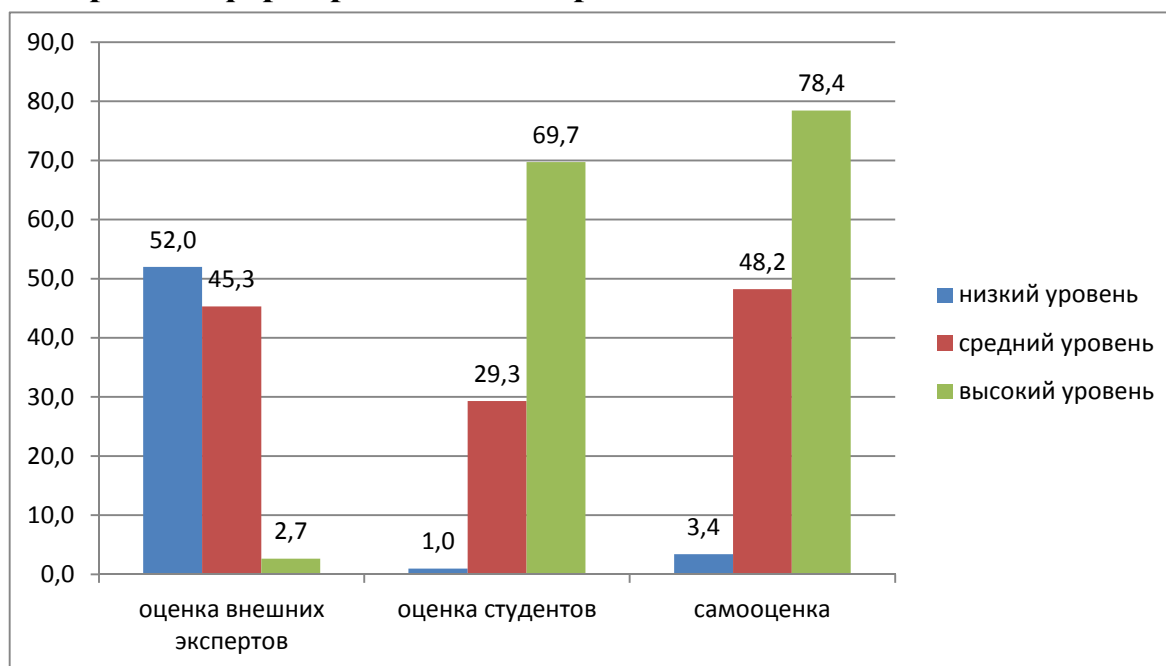
1. Умение выстраивать образовательный процесс в соответствии с компетентностным подходом
2. Способность к формированию у студентов устойчивой мотивации к учебной и будущей профессиональной деятельности
3. Умение в процессе преподавания учебных курсов раскрывать глубину и современность научно-теоретической 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 деятельности студентов
12. Обладание профессионально-педагогической индивидуальностью

6.2.2 Общие результаты и выводы

В зависимости от степени сформированности отдельных компетенций, уровень образовательной деятельности каждого преподавателя оценивался всеми субъектами оценивания как высокий, средний или низкий. Результаты распределения результатов преподавателей по уровням представлены в диаграмме 5.

Диаграмма 5

Уровни сформированности образовательных компетенций ППС (в %)



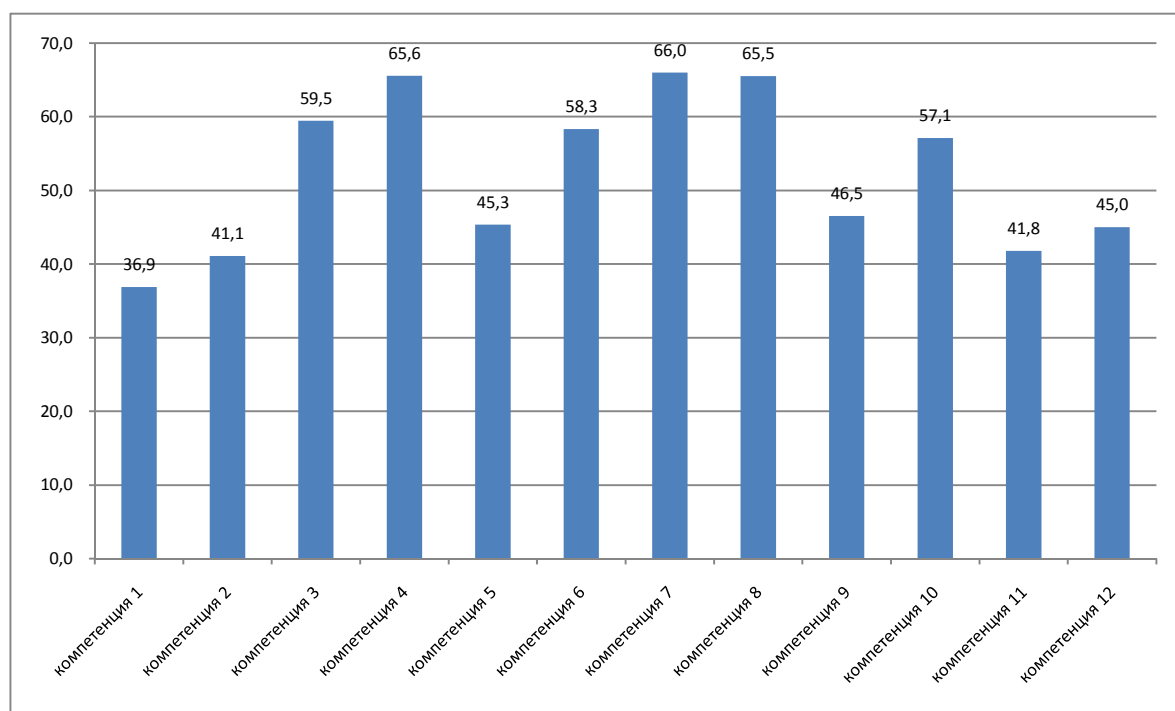
Как видно из диаграммы 5 распределение результатов оценки по уровням сформированности образовательных компетенций и у преподавателей и у студентов примерно одинаково. Большая часть образовательных компетенций преподавателей отнесена к высокому уровню сформированности (69,7% – оценка студентов, 78,4% - по данным самооценки), меньшая – к среднему (29,3% - оценка студентов и 48,2% - по данным самооценки) и лишь 1% - по оценке студентов и 3,4% - по данным самооценки, отнесены к низкому уровню сформированности образовательных компетенций. В то время как оценки внешних экспертов прямо противоположны оценкам студентов и преподавателей. Расхождение с мнением экспертов наблюдается по всем компетенциям в области образовательной деятельности, что может свидетельствовать о том, что, с одной стороны, проведенное открытое занятие не является показательным и не отражает целостную систему работы преподавателя, а с другой – студенты и преподаватели не имеют четкого представления о сущности компетентного подхода. Компетентный подход видимо ассоциируется у студентов и преподавателей с компетентностью педагога в научной области знаний, преподаваемой учебной дисциплины. По данным внешней экспертизы на высоком уровне

сформированности образовательных компетенций находится лишь 2,7% преподавателей, на среднем – оптимальном уровне – 45,3%, а на низком – допустимом уровне - 52%. Итак, 97,3% преподавателей, по мнению экспертов, осуществляют свою образовательную деятельность на среднем и низком уровне.

Обобщенные результаты экспертной оценки компетенций в области образовательной деятельности, выполненной внешними экспертами на основе наблюдения и анализа учебных занятий ППС, приведены в диаграмме 6.

Диаграмма 6

Внешняя экспертная оценка образовательных компетенций ППС (в %)



Из данных диаграммы 6 видно, что умение выстраивать образовательный процесс в соответствии с компетентностным подходом (компетенция 1) присуще далеко не всем преподавателям. Большинство преподавателей ФГБОУ ВПО ВятГУ организуют образовательный процесс в рамках традиционного «ЗУНовского» подхода, т.е. нацелены на прямую трансляцию знаний, независимо от вида учебного занятия; многие преподаватели (в основном на лекциях) вообще не применяют или используют неэффективные методы активизации учебно-познавательной деятельности студентов. Нет четко выраженной

профессиональной ориентации в содержании учебного материала (компетенция 2).

Внутри темы или раздела информация дается в определенной логике, а достоверность предлагаемой информации подтверждается результатами научных исследований, историческими фактами, инновационной практикой (компетенции 3, 4). Однако большая часть применяемых методов и форм работы со студентами не целесообразны или неэффективны (компетенция 5). Многие преподаватели не владеют интерактивными образовательными и информационными технологиями или не применяют их вообще; довольно редко преподаватели обращаются к помогающим дидактическим средствам (в основном это «мел и доска»).

Кроме того, даже в процессе практических и семинарских занятий отмечена низкая активность студентов. Например, в некоторых случаях наблюдалось методически нецелесообразное распределение времени на объяснение преподавателем цели, задач и последовательности выполнения практической работы студентов на данном занятии; подготовленные доклады студентов на семинарском занятии «зачитывались с листа» и никак не комментировались преподавателем.

К сожалению, владение преподавателями навыками последовательной реализации предъявляемой системы требований и объективности при оценке образовательных результатов (компетенция 6) в ходе единично наблюдаемых учебных занятий выявить в большинстве случаев не удалось, поэтому количественные показатели, представленные в диаграмме 6, носят нерепрезентативный характер.

Практически у всех преподавателей отмечается высокая культура речи, однако не все расставляют смысловые акценты и не всегда выбирают оптимальный темп речи, что затрудняет ведение конспектов (компетенция 7).

Вместе с тем, в ходе наблюдения учебных занятий, выявлено противоречие. С одной стороны, в большинстве случаев преподавателями продемонстрировано умение доступно излагать материал (компетенция 8), а, с другой – преподаватели часто обращаются с вопросами к аудитории и сами же на них отвечают, при этом,

не определяя степень понимания и осознания студентами информации на основе обратной связи и не корректируя изложение.

Умение устанавливать контакт и выбирать (более или менее) адекватные способы общения и взаимодействия со студентами (компетенция 9) выявлены только на семинарских, практических и лабораторных занятиях. На лекционных занятиях наличие этой компетенции в большинстве случаев не наблюдалось.

При анализе и оценке владения навыками поддержания порядка и дисциплины на разных видах учебных занятий (компетенция 10) отмечено, что все преподаватели доброжелательны, тактичны, достаточно толерантны по отношению к студентам. В исключительных случаях в записях видеороликов, чаще всего лекций, замечены посторонние шумы, а именно, «отвлеченные разговоры» между студентами. Во время посещения некоторых учебных занятий отмечена также низкая посещаемость.

Оценивая способность к творческой организации самостоятельной работы студентов (компетенция 11), было выявлено преобладание репродуктивных или частично-поисковых способов самостоятельной работы студентов.

Обладание профессионально-педагогической индивидуальностью (компетенция 12) присуще далеко не всем преподавателям. В основном преобладает традиционный для высшей школы, «отстраненный» стиль преподавания, направленный на прямую трансляцию знаний.

Анализируя результаты оценки компетенции в области образовательной деятельности внешних экспертов, можно разделить их на две группы: оценки ниже 50% (низкий уровень сформированности) и выше 50% (средний уровень сформированности). На низком уровне сформированы такие компетенции, как:

- Умение выстраивать образовательный процесс в соответствии с компетентностным подходом (компетенция 1)
- Способность к формированию у студентов устойчивой мотивации к учебной и будущей профессиональной деятельности (компетенция 2)
- Умение целесообразно выбирать и уместно применять способы и формы организации образовательной деятельности студентов (компетенция 5)

- Умение устанавливать контакт, выбирать адекватные способы общения и взаимодействия со студентами (компетенция 9)
- Способность к творческой организации деятельности студентов (компетенция 11)
- Обладание профессионально-педагогической индивидуальностью (компетенция 12)

На среднем уровне сформированы:

- Умение в процессе преподавания учебных курсов раскрывать глубину и современность научно-теоретической и профессионально-практической информации (компетенция 3)
- Умение конструировать содержание учебных курсов основываясь на логичности и достоверности предлагаемой информации (компетенция 4)
- Владение навыками последовательной реализации предъявляемой системы требований и объективности при оценке результатов (компетенция 6)
- Владение грамотной профессиональной речью (компетенция 7)
- Умение доступно излагать материал, учитывая уровень подготовки студентов (компетенция 8)
- Владение навыками тактичного поддержания порядка, необходимого для конкретных видов учебных занятий (компетенция 10)

Анализируя состав и содержание компетенций, относящихся к этим двум группам, следует отметить, что, по мнению экспертов, у преподавателей ярче проявляются компетенции, относящиеся к содержательной стороне обучения, в то время как затруднения у большинства педагогов наблюдаются в реализации методической составляющей организации образовательного процесса.

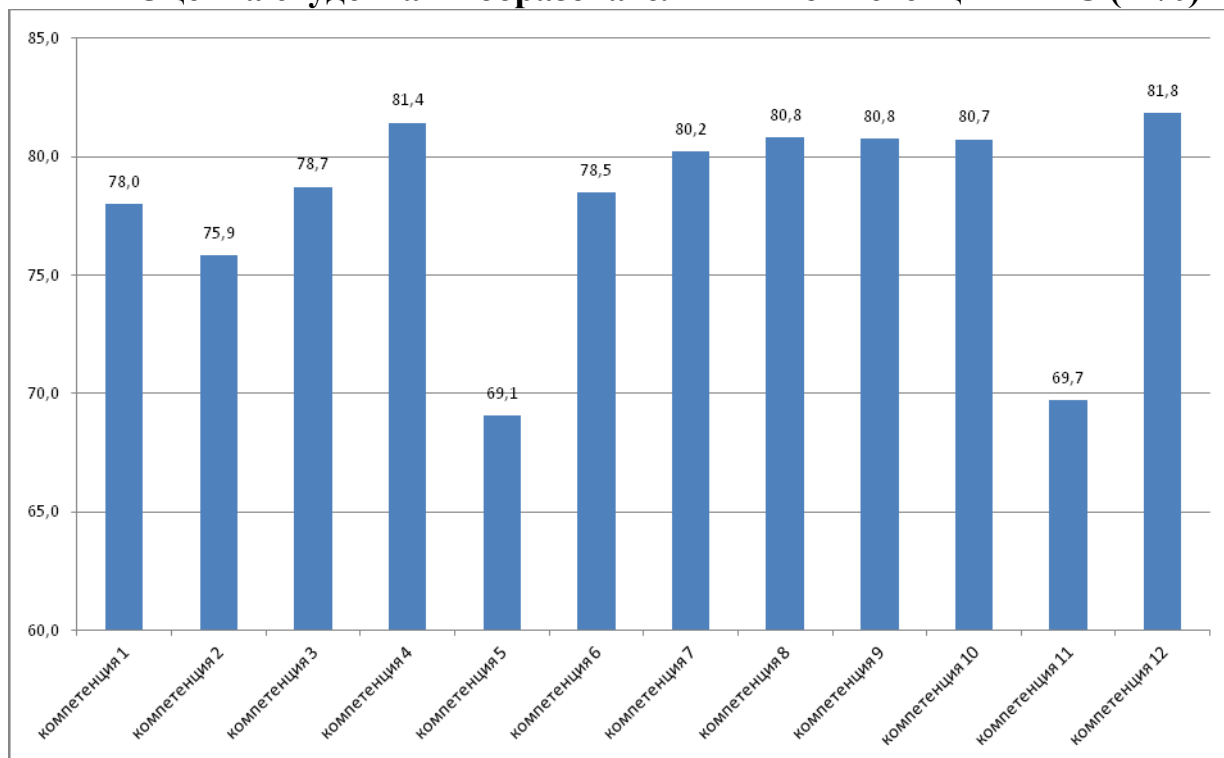
Таким образом, можно сделать вывод о том, что у ППС ФГБОУ ВПО ВятГУ компетенции в области образовательной деятельности сформированы на низком и среднем уровне; преподаватели университета имеют поверхностное представление о сущности компетентного подхода в обучении студентов и в

полной мере не обладают способностью реализации данного подхода в образовательном процессе.

Анкетирование студентов по оценке компетенций 99 преподавателей было организовано в компьютерной форме сотрудниками ФГБОУ ВПО ВятГУ. Обобщенные результаты представлены в диаграмме 7.

Диаграмма 7

Оценка студентами образовательных компетенций ППС (в %)



Как видно из диаграммы 7, по мнению студентов, практически все компетенции преподавателей проявляются достаточно ярко.

Наиболее высоко студенты оценили умение преподавателей конструировать содержание учебных курсов, основываясь на логичности и достоверности предлагаемой информации (компетенция 4) и обладание профессионально-педагогической индивидуальностью (компетенция 12).

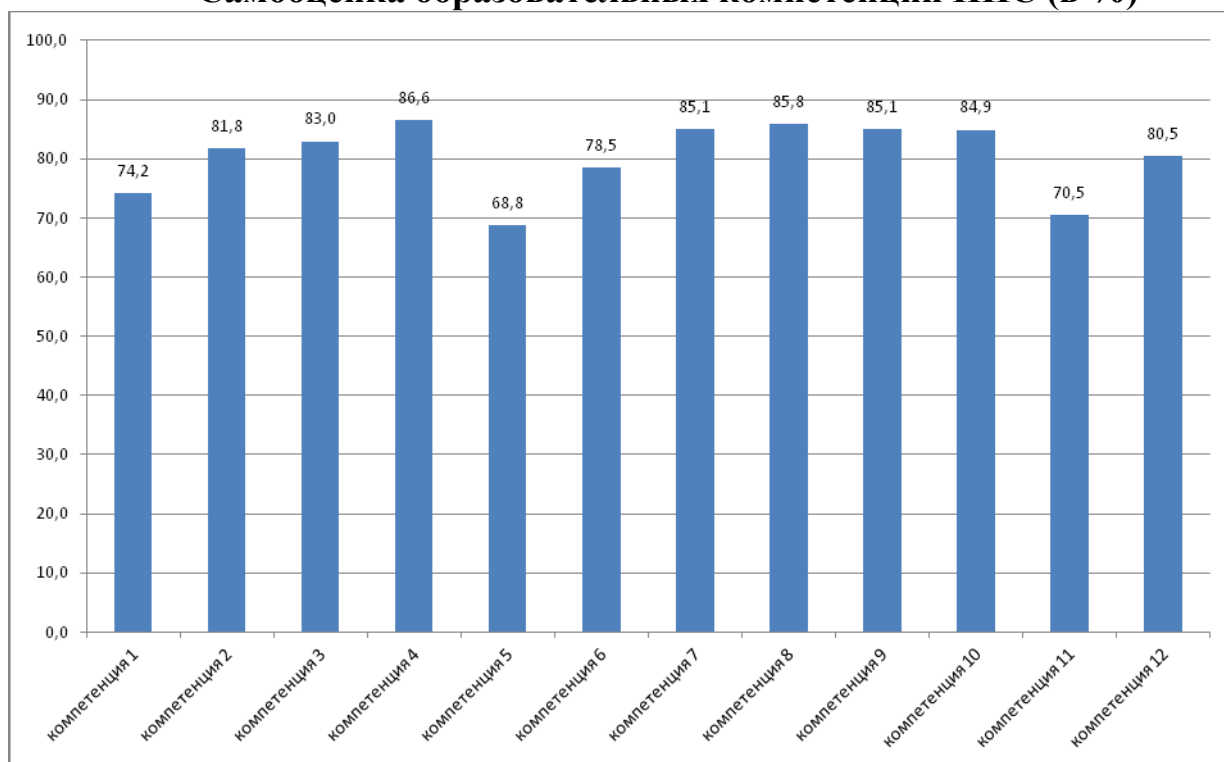
Однако, отвечая на вопрос об умении преподавателя строить образовательный процесс на основе компетентного подхода (компетенция 1), высокие результаты оценки в большей степени связаны с непониманием студентами сути данной компетенции.

При сравнении результатов оценивания образовательных компетенций преподавателей университета, мнения экспертов и студентов совпали в том, что наиболее слабыми сторонами для большинства преподавателей является способность к творческой организации деятельности студентов (компетенция 11) и умение целесообразно выбирать, уместно применять способы и формы организации образовательной деятельности студентов, в том числе, использовать интерактивные формы и методы обучения (компетенция 5), что является необходимыми условиями реализации компетентного подхода в образовании.

Результаты самооценки 88 преподавателей ФГБОУ ВПО ВятГУ представлены в диаграмме 8.

Диаграмма 8

Самооценка образовательных компетенций ППС (в %)



Из диаграммы 8 следует, что результаты самооценки преподавателями собственной образовательной деятельности значительно выше не только чем у экспертов, но и у студентов. По мнению большинства преподавателей, все оцениваемые компетенции сформированы у них на высоком уровне. Это может свидетельствовать о завышенной самооценке и недостаточной критичности преподавателей к собственной педагогической деятельности и низком уровне педагогической рефлексии.

В ходе самооценки образовательной деятельности преподаватели, как и другие респонденты (эксперты и студенты), отмечают сложности в использовании интерактивных форм и методов обучения (компетенция 5) и творческой организации деятельности студентов (компетенция 11). Кроме того, некоторые преподаватели достаточно критично оценивают свою способность выстраивать образовательный процесс в соответствии с компетентностным подходом (компетенция 1), однако большинство преподавателей, как и студенты, понимают суть данной компетенции неверно, с точки зрения профессионализма в научной области преподаваемой дисциплины.

Таким образом, при сравнении результатов оценивания компетенций в области образовательной деятельности всех групп респондентов было отмечено, что наиболее сильной стороной образовательной деятельности является умение конструировать содержание учебных курсов, основываясь на логичности и достоверности предлагаемой информации. Наиболее слабыми сторонами – умение строить образовательный процесс в соответствии с компетентностным подходом, способность к творческой организации деятельности студентов и умение целесообразно выбирать, уместно применять способы и формы организации образовательной деятельности студентов, в том числе, использовать интерактивные формы и методы обучения.

6.2.3 Основные рекомендации

➤ Разработать программу методических семинаров-практикумов для ППС по проблемам внедрения компетентностного подхода и применения информационных технологий и интерактивных форм и методов обучения в образовательном процессе.

➤ Создать в ФГБОУ ВПО ВятГУ структурное подразделение, деятельность которого будет направлена на обеспечение функционирования системы менеджмента качества, в том числе на осуществление систематического мониторинга образовательной деятельности ППС.

6.3 Компетенции в области методической деятельности

Оценка сформированности компетенций в области методической деятельности проводилась внешними экспертами на основе камерального анализа документов, регламентирующих научно-методическую деятельность ППС, в частности - «Положения об учебно-методических комплексах дисциплин основной образовательной программы высшего профессионального образования по ФГОС ВПО в ФГБОУ ВПО «ВятГУ», утвержденное решением Ученого совета ФГБОУ ВПО «ВятГУ» от 01.12.2011 (протокол № 3); УМКД, представленных 88 преподавателями, анализа электронной базы библиотеки ФГБОУ ВПО ВятГУ, материалов портфолио, интервью и анкеты «Планирование учебного занятия», которую заполнили 89 преподавателей.

6.3.1 Перечень методических компетенций

1. Способность разрабатывать УМКД в соответствии с компетентностной моделью;
2. Умение разрабатывать и внедрять в образовательный процесс интерактивные формы и методы обучения;
3. Способность составлять учебно-методические материалы к практическим, семинарским, лабораторным занятиям по дисциплине;
4. Способность составлять учебно-методические материалы по выполнению курсовых, выпускных квалификационных работ, научно-исследовательских проектов;
5. Готовность обновлять и дополнять УМКД современными разработками в области науки и практики;
6. Готовность участвовать в работе научно-методических объединений на уровне вуза, региона, международного уровня;
7. Способность составлять учебно-методические материалы к учебной и производственной практике.

6.3.2 Общие результаты и выводы

Камеральный анализ нормативно-правовой базы, регламентирующей научно-методическую деятельность ППС в ФГБОУ ВПО ВятГУ, показал, что в

университете приказом от 19.01.2012 № 5 введено в действие «Положение об учебно-методических комплексах дисциплин основной образовательной программы высшего профессионального образования по ФГОС ВПО в ФГБОУ ВПО ВятГУ», которое устанавливает состав, структуру, требования к содержанию и оформлению учебно-методических комплексов дисциплин основных образовательных программ высшего профессионального образования, реализуемых ФГБОУ ВПО ВятГУ. Кроме того, в Положении описаны процессы разработки, утверждения, хранения и обновления учебно-методических комплексов дисциплин.

Однако УМКД, переданные преподавателями ФГБОУ ВПО ВятГУ для экспертизы, представляют собой обеспечивающие и методические разделы, в которых содержатся структурные, программно-методические и справочные материалы, в то время как основные разделы УМКД - обучающие и контролирующие (теоретические и практические материалы, материалы для внеаудиторной СРС, справочные и дополнительные материалы для текущей и для промежуточной аттестации) представлены не были. Поэтому анализ и оценка методических компетенций ППС ФГБОУ ВПО ВятГУ в данном отчете была проведена частично на описательном уровне.

Так, переданные для экспертизы материалы УМКД (90% найденных из 100 переданных электронных версий) содержат только аннотации дисциплин и рабочие учебные программы по дисциплинам.

Камеральный анализ аннотаций к дисциплинам и рабочих программ позволил выявить ряд недостатков, свидетельствующих о недостаточном уровне сформированности компетенций преподавателей в области методической деятельности (см. Приложение 6). Наиболее часто встречаемые замечания экспертов следующие:

- в представленных рабочих программах нет описания применяемых технологий; формулировки самих интерактивных технологий и подсчет аудиторного времени на их использование вызывают сомнения;

- в большинстве программ нет четкого описания положения дисциплины в структуре ООП;
- цели и задачи дисциплины не дифференцированы, их формулировки носят «ЗУНовский» характер;
- трудоемкость в часах и зачетных единицах не совпадает, имеются случаи превышения трудоемкости на экзамен;
- в некоторых рабочих программах при описании учебно-методического обеспечения указано недостаточное количество источников, в том числе – авторских.

В целях получения дополнительной информации об уровне сформированности методических компетенций преподавателей ВятГУ были изучены электронные ресурсы библиотеки ФГБОУ ВПО ВятГУ за 2009-2013 годы. В результате анализа было установлено, что библиотечный фонд содержит:

- учебно-методические материалы к практическим, лабораторным, семинарским занятиям по дисциплине, к СРС – 83-х преподавателей (как правило – это 1-2 разработки по видам занятий);
- контрольно-измерительные материалы по дисциплине – 3-х преподавателей;
- учебно-методические материалы к выполнению курсовых, выпускных квалификационных работ, научно-исследовательских проектов – 8-ми преподавателей;
- учебно-методические материалы к учебной и производственной практике – 1-го преподавателя.

Наличие перечисленных материалов может свидетельствовать о направленности преподавателей на методическое обеспечение образовательного процесса и его совершенствование, но количество имеющихся материалов явно недостаточно для полного обеспечения образовательного процесса. Кроме того, у 23 преподавателей из 100 никаких методических разработок, находящихся в

свободном доступе к электронным ресурсам библиотеки ФГБОУ ВПО ВятГУ за последние годы не найдено (см. Приложение 6).

Также, в ходе интервью, лишь трое преподавателей из 88 опрошенных сообщили о своей работе в методических советах разного уровня.

Вместе с тем экспертами АККОРК был выполнен методический анализ планов учебных занятий преподавателей с точки зрения соответствия темы, цели, задач и используемых технологий проведенному учебному занятию. Анализ планов показал, что в отдельных случаях тема, структура и содержание наблюдаемого учебного занятия вообще не соответствовали представленному плану занятия. Не все преподаватели методически грамотно дифференцировали цель и задачи конкретного вида учебного занятия, часто не соотносили формируемые на занятиях компетенции с методами (способами) их развития; методы обучения путали с методами научного познания в определенной области науки. Активные и интерактивные методы и средства обучения, заявленные в планах занятий, часто не наблюдались экспертами в процессе самого занятия. Многие преподаватели указывали в планах код компетенции, а не ее формулировку и содержание, что затрудняло оценку методической компетенции преподавателя.

Таким образом, из-за отсутствия у преподавателей, разработанных в полном объеме УМКД, количественная и качественная оценка обозначенных в данном проекте компетенций в области методической деятельности не представляется возможной. Отдельные факты экспертизы в целом свидетельствуют о недостаточном уровне сформированности методических компетенций у преподавателей ФГБОУ ВПО ВятГУ.

6.3.3 Основные рекомендации

- Продолжить разработку УМКД в соответствии с компетентностным подходом и «Положением об учебно-методических комплексах дисциплин основной образовательной программы высшего профессионального образования по ФГОС ВПО в ФГБОУ ВПО ВятГУ». Доработать рабочие программы по учебным дисциплинам.

- Организовать курсы повышения квалификации для ППС, направленные на совершенствование методической культуры преподавателей вуза.

6.4 Компетенции в области научно-исследовательской деятельности

Оценка сформированности компетенций в области научно-исследовательской деятельности проводилась на основе представленных преподавателями материалов: портфолио, интервью и презентаций. Внешними и внутренними экспертами была дана оценка научно-исследовательской деятельности 88 преподавателей. В данном разделе представлен анализ оценки внешних экспертов, результаты оценки внутренних экспертов будут представлены в разделе 7 данного отчета.

6.4.1 Перечень компетенций

В ходе экспертизы анализировался уровень сформированности следующих компетенций в области научно-исследовательской деятельности:

1. Способность определять методологические характеристики научного исследования.
2. Умение представлять результаты научного исследования профессиональному сообществу.
3. Способность осуществлять рефлексию результатов НИР и определять перспективы дальнейших исследований.
4. Способность к внедрению результатов научных исследований в образовательную деятельность, науку, социальную, экономическую и производственную сферы.
5. Готовность участвовать в грантовых проектах.
6. Умение представлять процесс и результат научных исследований в форме научных тезисов и статей в периодике (газеты, журналы) и СМИ (Интернет-издания).
7. Способность осуществлять эффективное научное руководство деятельностью магистрантов, аспирантов, соискателей, докторантов.
8. Умение организовывать научно-исследовательскую деятельность студентов.

6.4.2 Общие результаты и выводы

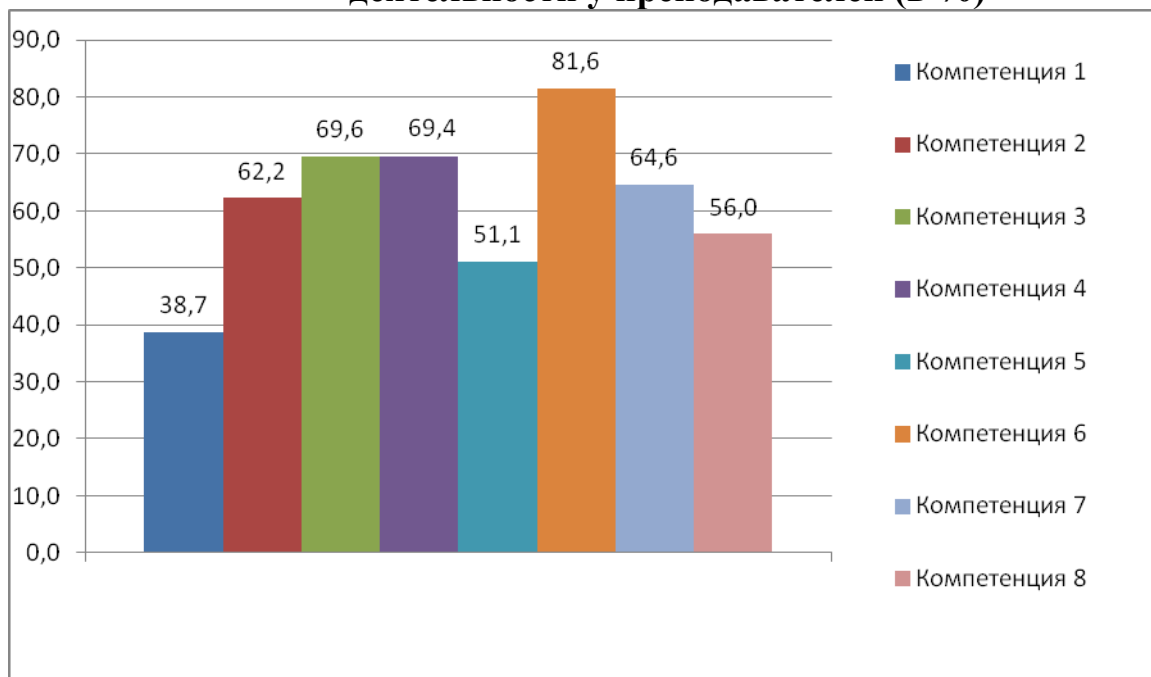
Научно-исследовательская деятельность преподавателей в современных условиях развития образования имеет ключевое значение. Роль и место научной деятельности определено такими документами, как закон «Об образовании», Указ Президента РФ от 07.05.2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки», Концепция социально-экономической стратегии России до 2020 года, Указ Президента РФ № 899 «Об утверждении приоритетных направлений развития науки, технологий и техники в Российской Федерации и перечня критических технологий Российской Федерации, Концепция развития исследовательской и инновационной деятельности в российских вузах, ФЗ № 217 от 02.08.2009г. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам создания бюджетными научными и образовательными учреждениями хозяйственных обществ в целях практического применения (внедрения) результатов интеллектуальной деятельности», Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года. Исходя из результатов мониторинга деятельности федеральных государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования и их филиалов, проводимым Минобрнауки, (АК-120/05 от 08.08.2012) можно определить, что основные показатели оценки эффективности вуза сгруппированы в 5 групп по 50 показателям, из них: на образовательную деятельность – 12 показателей; международную деятельность – 9 показателей; финансово-экономическую деятельность – 5 показателей; инфраструктуру – 7 показателей; научно-исследовательскую деятельность – 17 показателей. Из перечисленных показателей видно, что самые высокие требования предъявляются к научно-исследовательской деятельности. Научная работа определяет также стратегическое развитие вуза и является гарантом его высокой репутации и успешности в конкурентной борьбе.

Перечень критериев оценки научно-исследовательской деятельности, предложенных Министерством образования и науки Российской Федерации, включает следующие параметры: количество цитирований в Web of Science,

Scopus, в РИНЦ как студентов, так и преподавателей; доля доходов вуза от НИОКР на средства грантов РФФИ, РГНФ, Президента Российской Федерации, некоммерческих негосударственных фондов, зарегистрированных в Российской Федерации, из федерального бюджета в рамках федеральных целевых программ, а также государственных контрактов с федеральными и региональными министерствами, ведомствами, государственными учреждениями, полученных как студентами, так и преподавателями; доходы вуза, полученные из средств, выделяемых коммерческими предприятиями частной или смешанной формы собственности, зарегистрированных в Российской Федерации, от НИОКР студентов и преподавателей; доходы вуза, полученные от управления объектами интеллектуальной собственности, произведенными студентами и преподавателями вуза и поставленными на баланс вуза; доля студентов и преподавателей лауреатов международных премий, премий Российской Федерации.

Обобщенные результаты экспертизы сформированности компетенций ППС в области научно-исследовательской деятельности представлены в диаграммах 10 и 11.

Выраженность компетенций в области научно-исследовательской деятельности у преподавателей (в %)



Результаты, представленные в диаграмме 10, показывают наиболее высокую степень сформированности у преподавателей университета (81,6%) способности к представлению процесса и результатов научных исследований в форме научных публикаций вне зависимости от должности (компетенция 6). Однако при достаточно высоком уровне публикационной активности недостаточно внимания уделяется публикациям в рецензируемых журналах ВАК и зарубежных изданиях. Кроме того, одним из показателей эффективности публикаций становится индекс цитируемости, а преподаватели и заведующие кафедрами не учитывают его при планировании научных изданий. Однако именно рост цитируемости преподавателей в изданиях способствует интеграции результатов научных исследований в глобальное исследовательское пространство, узнаваемость бренда университета и рост его репутации.

Достаточно высокие показатели (69,6%) выражаются в способности ППС осуществлять рефлекссию полученных результатов НИР и определять перспективы дальнейших исследований (диаграмма 10, компетенция 3) и в способности к внедрению результатов научных исследований в образовательную деятельность, науку, социальную, экономическую и производственную сферы

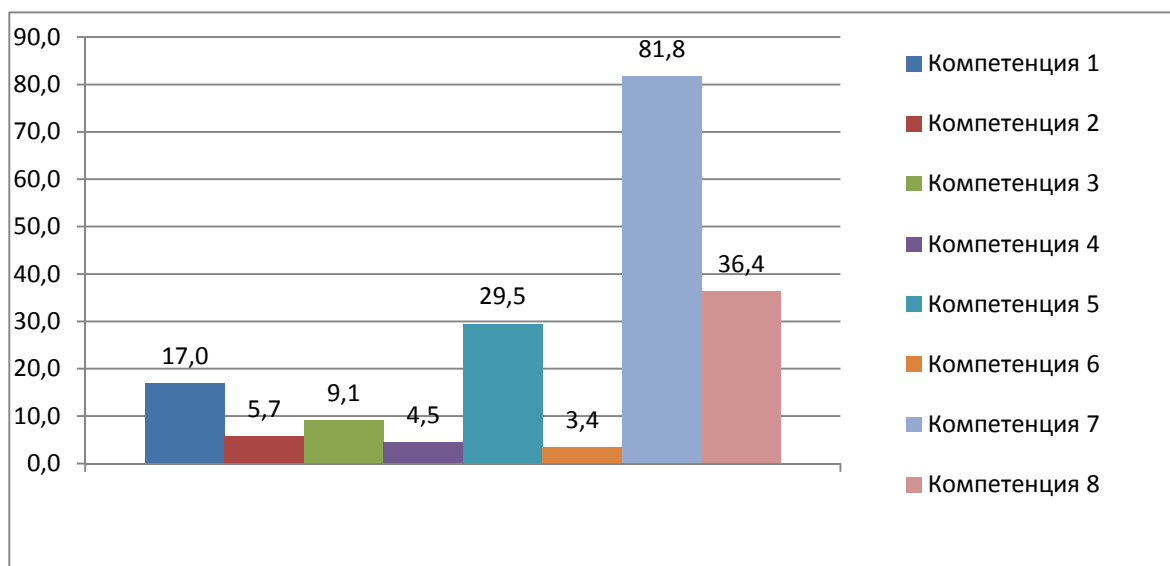
(69,4%) (диаграмма 10, компетенция 4). Данные показатели демонстрируют готовность ППС университета к осуществлению трансфера знаний. Более успешно внедрение результатов исследований осуществляется в образовательную и научную деятельность университета, менее успешно – в производство или социальную сферу. Это связано с рядом объективных причин, наиболее важными из которых являются сокращение производства в регионе, отсутствие заказов на разработку высокоэффективных технологий, сложность в построении технологических цепочек между предприятиями и вузом и др.

Введение Федерального закона РФ ФЗ № 217 от 02.08.2009г. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам создания бюджетными научными и образовательными учреждениями хозяйственных обществ в целях практического применения (внедрения) результатов интеллектуальной деятельности» предоставляет бюджетным научным и высшим образовательным учреждениям право становиться учредителями новых производств, осуществляя тем самым практическое применение и внедрение результатов интеллектуальной деятельности, исключительные права на которые принадлежат данным учреждениям. Создание таких предприятий при вузе может стать стратегическим звеном экономической политики региона. Материальные и интеллектуальные ресурсы вуза и, что важно, инновационные разработки позволяют создать базу для реализации творческих способностей студентов, аспирантов и профессорско-преподавательского состава. ВятГУ обладает достаточным количеством патентов на изобретение и промышленный образец и свидетельств на полезную модель. Это позволяет университету управлять объектами интеллектуальной собственности, ставить их на баланс вуза как нематериальные активы и вкладывать в уставной капитал при открытии малых инновационных предприятий. При этом в вузе должна быть создана инновационная инфраструктура, призванная заниматься коммерциализацией РИД: центры трансфера технологий, отделы коммерциализации результатов НИОКР, отделы интеллектуальной собственности, центры маркетинга. Данные подразделения системы управления

инновационной деятельностью смогут решать следующие задачи: содействие развитию инновационной деятельности вуза, продвижение научно-технических разработок и технологий на российский и международный рынок, содействие экономическому развитию региона, привлечение финансовых ресурсов к проводимым фундаментальным и прикладным научным исследованиям, проведение инвентаризации научно-технических разработок, формирование и поддержка базы данных научно-технических разработок, проведение технологического аудита для выявления коммерциализуемых разработок, составление плана коммерциализации, проведение патентных и маркетинговых исследований территориального рынка трудовых ресурсов, социальных, образовательных и других видов услуг, выставочной деятельности, создание портфеля научно-технических разработок (проектов), предлагаемых для размещения в бизнес-инкубаторе и создания для них бизнес-команд, оформление прав интеллектуальной собственности на РИД, проведение маркетинга НИР.

Диаграмма 11

Количество случаев отсутствия основания для оценивания компетенции в области научно-исследовательской деятельности (в %)



Способность осуществлять эффективное научное руководство деятельностью магистрантов, аспирантов, соискателей, докторантов составила 64,6% (диаграмма 10, компетенция 7). С одной стороны, это достаточно высокий показатель. С другой – всего лишь 18,2% ППС смогли проявить наличие данной

компетенции, 81,8% ППС не представили информацию по данной компетенции (диаграмма 11), в то время как заниматься подготовкой научно-педагогических кадров могут 73,9% опрошенных преподавателей (кандидаты и доктора наук). Это может свидетельствовать о том, что преподаватели данный вид деятельности не рассматривают как важный и значимый, не реализуют свой потенциал в области руководства НИР, не планируют руководство магистрантами, аспирантами, соискателями, докторантами в качестве направления собственной научной деятельности. Часть преподавателей испытывают сложности, связанные с отсутствием в вузе или регионе советов для защиты по ряду специальностей (около 10%). Низкие показатели по руководству деятельностью магистрантов, аспирантов, соискателей, докторантов могут негативно влиять на воспроизводство научно-педагогических кадров, востребованных в университете, и явиться фактором риска в преемственности поколений.

Достаточно высокий уровень компетентности (62,2%) был проявлен в умении представлять результаты научного исследования профессиональному сообществу (диаграмма 10, компетенция 2). Преподаватели продемонстрировали высокую заинтересованность и желание рассказать о результатах своего исследования. Ярko были продемонстрированы коммуникативные, ораторские, презентационные способности, умения отвечать на поставленные вопросы, вести научную дискуссию. Выступления отличались высокой научностью, четкостью, логичностью изложения, глубиной, полнотой, достоверностью и объективностью результатов исследований, аргументированностью собственной позиции.

В качестве основных критериев оценки умения организовывать научно-исследовательскую деятельность студентов (диаграмма 10, компетенция 8) нами рассматривались руководство СНО, подготовка призеров и победителей конкурсов НИР студентов, включение студентов в разработку научно-исследовательской темы преподавателя и кафедры и др. 56,0% преподавателей активно занимаются вовлечением студентов в научно-исследовательскую деятельность. Это подтверждается результатами участия студентов в конкурсах как регионального, так и всероссийского и международного уровня (дипломы,

сертификаты, грамоты, стажировки, финансирование на реализацию проекта в молодежном научно-инновационном конкурсе «УМНИК»). Кроме того, в университете успешно реализуется идея создания студенческих агентств (предприятий). Это дает возможность вовлекать студентов в предпринимательскую деятельность в процессе профессиональной подготовки, реализовывать молодежные инициативы и повышать конкурентные преимущества выпускников на рынке труда. Положительным моментом является взаимодействие с работодателями при определении тематики ВКР, реализации исследований на базе региональных предприятий и проведении конкурсов их публичной защиты (электротехнический факультет). Однако у 36,4% преподавателей возникают сложности в оценке умения организовывать научно-исследовательскую деятельность студентов. Одной из причин этого является преподавание на младших курсах и по непрофильным направлениям и вследствие этого отсутствие возможности руководить научно-исследовательской работой и развивать студенческую науку,

Более 50% преподавателей активно участвуют в грантовых проектах, научных конкурсах и хоздоговорных исследованиях (диаграмма 10, компетенция 5), что свидетельствует о результативности и востребованности научной деятельности. Повышение конкурентоспособности заявок на конкурсы возможно за счет создания в вузе инновационной инфраструктуры, описанной выше.

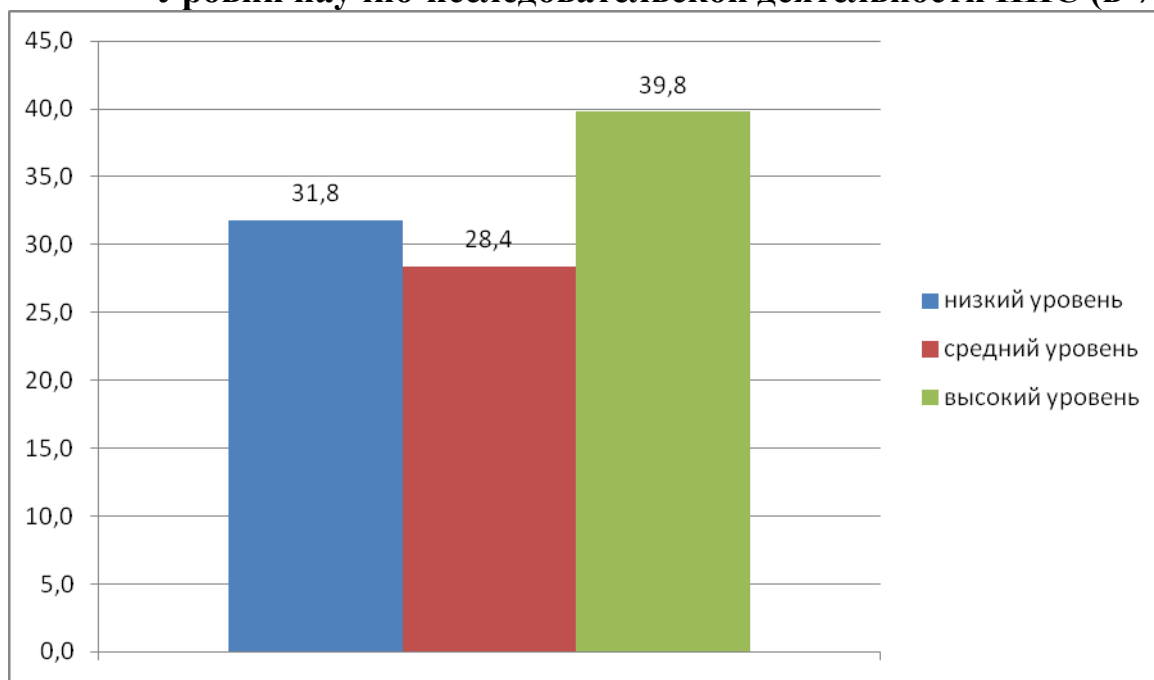
Самые низкие показатели (38,7%) преподаватели демонстрируют при определении методологических характеристик научного исследования (диаграмма 10, компетенция 1). Преподаватели испытывают сложности при определении проблемы исследования, его объекта и предмета. Цель исследования часто носит узкий характер и формулируется как одна из задач. Задачи исследования, определенные автором, не раскрывают его темы. В выступлениях преподавателей методологические характеристики часто были сформулированы не в полном объеме, не согласованы между собой. В ряде случаев преподаватели вообще их не указывали, что может служить признаком не понимания сути и значения

методологических характеристик для построения научного исследования и достижения его цели.

В целом результаты сформированности компетенций ППС ВятГУ в области научно-исследовательской деятельности можно представить по трем уровням: высокий, средний или низкий (диаграмма 12).

Диаграмма 12

Уровни научно-исследовательской деятельности ППС (в %)



Показатели диаграммы 12 говорят о том, что большинство ППС находятся на высоком и среднем уровнях сформированности компетенций в области научно-исследовательской деятельности.

Группу с высоким уровнем сформированности компетенций в области научно-исследовательской деятельности (39,8%) составили в основном высококвалифицированные преподаватели университета (доктора наук, профессора).

Группу со средним уровнем сформированности компетенций в области научно-исследовательской деятельности (28,4%) составили преподаватели, у которых либо все компетенции оценены на среднем уровне, либо ряд компетенций ярко представлены и высоко оценены, а другие - отсутствуют.

Низкий уровень сформированности компетенций в области научно-исследовательской деятельности (31,8%) показали следующие преподаватели:

1. Преподаватели, которые, по их собственным словам, «не занимаются наукой». Причины такого выбора разные: большая занятость на управленческих должностях, осознанное предпочтение преподавательской деятельности научной, состояние здоровья, отсутствие перспектив для развития интересного преподавателю направления и т.д.;

2. Молодые преподаватели, которые только начинают свою трудовую деятельность и еще не проявили себя как исследователи;

3. Преподаватели, которые не умеют представлять свой научный опыт, презентовать результаты собственных исследований.

4. Преподаватели немотивированные на проявление своих профессиональных инициатив, осуществляющих только текущие поручения.

Следует отметить, что у внешних экспертов возникали затруднения при оценке уровня сформированности компетенций в области научно-исследовательской деятельности у заведующих кафедрами, которые часто представляли результаты научной работы кафедры и не всегда был очевиден их личный вклад в эту работу.

6.4.3 Основные рекомендации

- Ввести в практику научно-исследовательской деятельности кафедр работу с патентной информацией, планирование конкретных научных разработок, патентных исследований, обязательств по подаче заявок на получение охранных документов.
- Провести работу по совершенствованию качества научных изданий университета для повышения индекса научного цитирования, для прогнозирования востребованности работ конкретного автора у целевой аудитории, для мотивации преподавателей к публикациям результатов НИР в ведущих журналах.
- Осуществить инвестиции в развитие академической среды университета: на конкурсной основе издать монографии ученых вуза в научных издательствах страны, а также публикации как студентов, так и

преподавателей в зарубежных изданиях, входящих в системы цитирования (Web of Science, Scopus, РИНЦ и др.).

- Осуществить инвестиции в продвижении научных разработок, востребованных территориальным рынком трудовых ресурсов, социальных, образовательных и других видов услуг. Инициировать открытие МИПов, бизнес-инкубаторов, студенческих агентств и других научно-инновационных структур.
- Разработать управленческие решения по вовлечению ППС вуза во все виды грантовой и проектной деятельности.
- Разработать программу методологических семинаров для преподавателей.
- Разработать программу поддержки и развития молодежных профессиональных инициатив.
- Разработать программу дополнительной подготовки для преподавателей и студентов, направленную на формирование иноязычной компетентности для увеличения академической мобильности и интеграции в глобальное исследовательское пространство.