**   **

**Проект**

**МЕТОДОЛОГИЯ  
анализа потребности в обучении педагогов начального и среднего профессионального образования**

Тологонова А.

эксперт FCG,

**март 2020**

**Бишкек 2020**

**Содержание**

## Общие положения

## Цели и задачи

## Ожидаемые результаты

## Процедура оценки уровня существующих компетенций педагогов начального и среднего профессионального образования

## Инструменты оценки уровня существующих компетенций педагогов начального и среднего профессионального образования

## Обработка результатов оценки уровня существующих компетенций педагогов начального и среднего профессионального образования

## Анализ результатов оценки уровня существующих компетенций педагогов начального и среднего профессионального образования: выявление разрыва

## Пути профессионального развития педагогов

## Финансирование реализации Методологии

## Риски внедрения Методологии

## Приложение

1. **Общие положения**

1. Настоящая Методология по анализу потребности в обучении (далее - Методология) устанавливает порядок выявления потребности в обучении преподавателей начального и среднего профессионального образования.

2. Методология используется при выявлении и анализе потребности в обучении преподавателей (далее – Потребности в обучении) и направлена на унификацию и систематизацию проведения анализа потребности в обучении.

3. Потребность – это разрыв между желаемыми и существующими компетенциями преподавателей.

Понимая потребности в обучении, вы сможете оценить, какие новые знания или навыки могут ее реализовать.

Потребность в обучении - это запрос преподавателя на знания и умения, необходимые для достижения соответствия его профессионального и квалификационного уровней реальным задачам образовательной организации.

Запрос – сформулированное техническое задание, содержащее цели, методы, направления обучения, требования / пожелания к лекторам и сведения о слушателях. При этом цели должны быть конкретны, измеримы, достижимы, значимыми и определены сроки их реализации (система SMART).

Потребность в обучении — это инструмент планирования профессионального развития педагога, выявленный в процессе исследования, имеющий уровень и порядок его удовлетворения.

Потребность - то, какие реальные изменения в результате обучения учебное заведение планирует получить:

* повышение квалификации,
* формирование командного духа,
* обучение активным методикам обучения или что-то другое.

1. **Цели и задачи**

Цель «Методологии анализа потребности в обучении педагогов начального и среднего профессионального образования» определение знаний и умений/навыков педагога, для достижения и реализации необходимых профессиональных компетенций квалификационного уровня.

Задачи«Методологии анализа потребности в обучении педагогов начального и среднего профессионального образования»:

1. Выявить уровень существующих компетенций педагогов начального и среднего профессионального образования;

2. Определение разрыва между существующими и необходимыми компетенциями педагогов начального и среднего профессионального образования

3. Разработка индивидуальной образовательной траектории профессионального развития педагога начального и среднего профессионального образования.

1. **Ожидаемые результаты**
2. Выявлены существующие компетенции педагогов начального и среднего профессионального образования;

2. Определен разрыв между существующими и необходимыми профессиональными компетенциями педагогов начального и среднего профессионального образования;

3. Рекомендованы проекты индивидуальных планов профессионального развития педагогов начального и среднего профессионального образования.

1. **Процедура оценки уровня существующих компетенций и рабочей среды педагогов начального и среднего профессионального образования**

Анализ потребности в обучениипедагогов образовательной организации начального и среднего профессионального образования начинается с официального инициирования процесса проведения анализа потребности в обучении. Для проведения анализа потребности в обучениипедагогов образовательной организации начального и среднего профессионального образования утверждается рабочая группа. В состав рабочей группы помимо профильных специалистов, в случае необходимости должны быть включены специалисты в области социологии, представители администрации, эксперты по вопросам профессионального развития преподавателей. Кроме этого в состав рабочей группы могут включаться и другие специалисты, а также представители других заинтересованных сторон. Состав рабочей группы должен быть сформирован с учетом проработки всех составляющих модели профессионального развития преподавателей и позволить разработать качественный документ по проведению анализа потребности в обучении.

Следующий шаг при проведении анализа потребности в обучении педагогов образовательной организации начального и среднего профессионального образования состоит в выявлении **установленных компетенций** педагогов на базе:

* Национальной рамки квалификаций;
* Профессиональных стандартов;
* Государственных образовательных стандартов;
* Временного положения о порядке лицензирования образовательной деятельности;
* Минимальных требований, предъявляемые к аккредитуемым образовательным организациям начального, среднего и высшего профессионального образования;
* Положениями (инструкцией) о порядке рейтинговой оценки деятельности педагогических работников;
* Положение (инструкцию) о порядке конкурсного замещения должностей педагогическими работниками;
* Положение (инструкцию) о порядке аттестации педагогических работников;
* Должностные инструкции преподавателей образовательных организаций начального, среднего и высшего профессионального образования.

Преподавателям для участия в анализе потребности в обучении предлагаетсяпредоставить отсканированные копии следующих документов:

* Документ об образовании;
* Резюме, в котором описывается опыт работы в зависимости от предметной специализации;
* Квалификация по рабочей профессии.

Преподавателям также предлагается заполнить анкету – заявку (приложение 1).

## **Инструменты оценки уровня существующих компетенций педагогов начального и среднего профессионального образования**

В целом оценка компетенций делится на стратегическую и оперативную. Стратегическая оценка компетенций педагогов образовательной организации начального и среднего профессионального образования проводиться при приеме на работу и/или в течение испытательного срока, при аттестации и/или в рамках конкурса на занимаемую должность, и планировании мотивации деятельности педагогов образовательной организации начального и среднего профессионального образования.

Оперативная оценка компетенций проводится при определении ежегодного рейтинга преподавателя и при мониторинге деятельности преподавателя (рис.1).

Рис.1. Оценка компетенций педагогов образовательной организации начального и среднего профессионального образования

* 1. **Инструменты стратегической оценки потребности в обучении** **педагогов образовательной организации начального и среднего профессионального образования**

Стратегическую оценку компетенций предлагается проводить, используя различные инструменты (рис.2).

**Оценка потребности в обучении педагогов при приеме на работу.** Суть данной процедуры заключается в выявлении квалификации соискателя и областей для развития и обучения, который повысит эффективность его работы на должности преподавателя. При этом требования делятся на *обязательные и желательные*.

*Обязательные* требования вытекают из Национальной рамки квалификации, профессиональных стандартов («Педагога» и/или по определенной профессии), государственные образовательные стандарты, образовательная программа, должностные инструкции – это минимум квалификационных и поведенческих характеристик (компетенций), которые позволяют новому сотруднику незамедлительно начать выполнение должностных обязанностей.

*Желательные* требования - полный список личностных и профессиональных компетенций, которые вытекают из должностных инструкций, ключевых показателей эффективности преподавателя, устанавливаемых каждой образовательной организацией начального и среднего профессионального образования **самостоятельно.**

*Инструментами выявления необходимости* обучения педагогов являются самооценка, собеседование и пробные занятия.

Чтобы оценить исходный уровень профессионального образования преподавателя, ему следует предложить пройти онлайн-самооценку по профессиональным стандартам и загрузить результаты (Приложение 1). Эта самооценка (она будет находится на панели инструментов компьютера) поможет преподавателю определить дальнейшие шаги его профессионального развития, которые он предпримет с момента выдачи его портфеля.

На собеседовании определяются необходимость последующего обучения и его способа.

Необходимо устраивать пробные лекции (открытые лекции) либо пробные практические (семинарские) занятия для соискателя. Преподаватели кафедры, а при необходимости и другие специалисты должны присутствовать на таких занятиях. На основе анализа пробных лекций и практических занятий присутствующие должны дать экспертные оценки. Представляется, что для проведения подобных занятий необязательно привлекать студентов, достаточно присутствия тех преподавателей кафедры (специалистов), мнение которых будет решающим для принятия заключения по конкретному соискателю.

**Анализ результатов деятельности новых сотрудников в течение испытательного срока.** Испытательный срок, который устанавливается для преподавателя, позволяет ему влиться в работу образовательной организации начального и среднего профессионального образования. В процессе испытательного срока:

* Происходит выявление недостатков в знаниях и умений сотрудника, мешающих ему осуществлять эффективную работу на новом месте;
* Образовательная организация получает представление о том, с какими сложностями чаще всего сталкиваются новые сотрудники, следовательно, по каким направлениям стоит усилить либо организовать обучение вновь принятых сотрудников.

*Инструментами выявления необходимости обучения* преподавателя являются: наблюдения, открытые уроки, анкетирование студентов, коллег и администрации.

Анкеты для проведения опроса приведены в Приложении 2.

Таблица 1

**Инструменты стратегической оценки потребности в обучении педагогов**

|  |  |
| --- | --- |
| Прием на работу | * Самооценка; * Собеседование; * Пробные занятия; |
| Испытательный срок | * Наблюдения; * Открытые уроки; * Анкетирование; |
| Конкурс на занимаемую должность | * Самооценка * Положение (инструкция) о порядке конкурсного замещения должностей педагогическими работниками |
| Аттестация | * Самооценка * Порядок аттестации педагогов |
| Мотивация деятельности педагога | * Самооценка * Положение (инструкция) о порядке мотивации деятельности педагога |

**Аттестация /Конкурс на занимаемую должность.** Определение соответствия профессиональных знаний и навыков преподавателя занимаемой должности происходит в процессе аттестации и/или конкурсного отбора.

При замещении должностей педагогических работников в образовательной организации начального и среднего профессионального образования, заключению трудового договора предшествует аттестация/конкурсный отбор.

**Конкурсный отбор** связан с обсуждением трудовой функции работника за прошедший период и оценкой коллегами по кафедре и членами педагогического совета колледжа (лицея) ее выполнения.

*Инструменты выявления необходимости обучения преподавателя* в процессе конкурсного отбора определяются Положением (инструкцией) о порядке конкурсного замещения должностей педагогическими работниками, в котором должны найти отражение как правовые, так и процедурные вопросы организации и проведения конкурса на замещение должностей педагогических работников.

**Аттестация** – определение соответствия профессиональных знаний и навыков преподавателя занимаемой должности. Аттестация может быть обязательная и добровольная (по желанию преподавателя, если он хочет получить более высокую категорию).

*Инструменты выявления необходимости обучения педагога* начального *и среднего профессионального образования* в процессе аттестации определяются Положением (инструкцией) о порядке аттестации педагогических работников, в котором должны найти отражение как правовые, так и процедурные вопросы организации и проведения аттестации педагогических работников.

**Мотивация деятельности педагога.** Оценка профессиональных компетенций педагога с целью его мотивации **-**  определение обеспеченности преподавателя профессиональными знаниями и навыками, достаточными для материальной (оплата труда, премии, надбавки) и нематериальной мотивации (благодарность, памятные подарки, почетные грамоты, звания).

*Инструменты выявления необходимости обучения педагога начального и среднего профессионального образования* для мотивации педагога определяются Положением (инструкцией) о порядкемотивации деятельности педагога**.**

* 1. **Инструменты оперативной оценки потребности в обучении** **педагогов образовательной организации начального и среднего профессионального образования**

**Рейтинг** - это акт признания конечных результатов деятельности конкретного педагогического работника.

*Инструменты выявления необходимости обучения педагога* в процессе определения рейтинга преподавателя должны соответствовать Положению (инструкции) о порядке рейтинговой оценки деятельности педагогических работников.

Технология рейтинговой оценки деятельности педагогических работников:

* Использование оптимального числа критериев, характеризующих деятельность каждого педагогического работника, их объективность и измеряемость (ключевые показатели эффективности, которые каждая образовательная организация начального и среднего профессионального образования устанавливает **самостоятельно.** В основу могут быть положены показатели национальных или международных рейтинговых агентств);
* Учет педагогической, научно-методической, научной и общественной активности за отчетный год;
* Для определения рейтинга педагогических работников заполняются соответствующие формы (таблицы), которые утверждаются вместе с критериями и их значениями;
* Значения критериев - фиксированное количественное выражение критериев. Значение критериев и оцениваемые показатели, требующие дополнительных форм стимулирования, корректируются по мере необходимости.
* Предварительный рейтинг преподавателей определяется по результатам работы в прошедшем учебном году до 30 июня, окончательный - до 20 сентября следующего за отчетным годом.
* Личный рейтинг определяется суммированием значений формы (таблицы) по всем рейтинговым критериям.
* Информирование об итогах рейтинга происходит поэтапно:

1 этап - вся информация об итогах рейтинга поступает директору;

2 этап - руководители подразделений получают выборки своих сотрудников с указанием максимального, среднего и минимального значений рейтинга по Колледжу;

3 этап - педагогические работники Колледжа получают информацию о количестве набранных баллов и личном рейтинге с указанием максимального, минимального и среднего значений рейтинга педагогических работников по Колледжу;

4 этап - члены рейтинговой комиссии, руководители подразделений обязаны обеспечить конфиденциальность полученной информации.

Рис.2Инструменты оперативной оценки потребности в обучении педагогов

Мониторинг деятельности преподавателя в системе начального и среднего профессионального образования — это специально организованный непрерывный процесс наблюдения и комплексного анализа показателей деятельности преподавателя. Мониторинг, с одной стороны, позволяет вовлечь педагогов и мастеров производственного обучения в систематическую диагностику качества образования, с другой — предполагает не только улучшить, но и выявить резервные возможности саморазвития творческого потенциала педагога.

*Инструментами выявления необходимости обучения педагога* являются: открытые уроки, наблюдение, систематические встречи и беседы, анкетирование.

Открытые уроки (Ассесмент) является процедурой, направленной на организацию занятий в присутствии наблюдателей. Результат подобной процедуры выражается в оценке преподавателей в соответствии с заранее определенными критериями.

Ассесмент нацелен на проверку не столько теоретических знаний преподавателя, сколько его навыков, важных для практической работы, что дает более объективную картину, так как участник ассесмента может в гораздо меньшей степени скрыть свои истинные умения и навыки.

В процессе наблюдения за деятельностью преподавателей используется чек-лист - оценочная форма, содержащая основные компетенции, поведенческие индикаторы, иллюстрирующие их, и шкалу оценки. Выявленное в результате наблюдения несоответствие работы преподавателей установленным стандартам и требованиям должностных инструкций может выступать индикатором потребности в проведении соответствующего обучения.

Ключевой технологией по выявлению потребности в обучении является проведение систематических встреч и бесед тренинг-менеджера с преподавателями. Интервьюирование может быть направлено на выявление тех проблем, которые встречаются в работе преподавателей и управленческого состава.

По результатам анкетирования те, кто планируют обучение, получат представление о том, какие зоны являются наиболее проблемными (учебная, методическая, воспитательная, коммуникации в команде), какие навыки нуждаются в дополнительном развитии, что мешает сотрудникам быть наиболее эффективными.

1. **Обработка результатов оценки уровня существующих компетенций педагогов начального и среднего профессионального образования**

После проведения оценки уровня существующих компетенций педагогов основной задачей является получение достоверных данных и адекватная обработка результатов.

Образовательные организации начального и среднего профессионального образования могут провести обработку результатов оценки уровня существующих компетенций педагогов самостоятельно, например,посредством создания социологической лаборатории или поручив тому структурному подразделению, который ежегодно проводит опрос выпускников, работодателей для целей аккредитации.

Обработку результатов оценки уровня существующих компетенций педагогов можно также поручить Институту профессионального развития преподавателей при МОН КР. Наличие нужного оборудования, опыт и навыки помогают Институту профессионального развития преподавателей эффективнее прибегнуть к использованию современных методов и автоматизированной обработке результатов оценки уровня существующих компетенций педагогов. Институт профессионального развития преподавателей предоставит целый спектр услуг:

* доставка и вывоз документов;
* быстрое сканирование, перевод анкет в цифровой вид;
* оперативных потоковый ввод данных;
* отслеживание правильности введения информации специалистами, подготовка отчета и подведение итогов на основе выявленных сведений;
* составление конечного документа в удобном для клиента формате (графики, диаграммы, таблицы со сносками и примечаниями).

1. **Анализ результатов оценки уровня существующих компетенций педагогов начального и среднего профессионального образования: выявление разрыва**

Для анализа результатов оценки уровня существующих компетенций педагогов начального и среднего профессионального образования можно использовать описательную статистику и статистические модели.

**Метод ранжирования** позволяет упорядочить полученные результаты. Специалист задает ключевые параметры для создания итогового списка. Дополнительно можно сформировать отношения эквивалентности, что позволяет составлять ранги данных. При ранжировании необходимо распределить объекты по категориям в соответствии с заранее созданной шкалой, при этом нижний предел должен быть равен нулю.

**Метод графического отображения** представляет собой создание тематической инфографики для визуализации проведенной работы. Здесь можно в широких пределах расставлять вертикальные и горизонтальные шаги линейки, а также подбирать оптимальный тип графического материала. Сама обработка может выполняться как вручную, так и автоматизировано. В последнем случае сканированные результаты анкетирования проходят обработку специальным ПО, а полученные данные вносят в единую базу для детализированного анализа.

Для работы с анкетами применяется также **факторный метод** — это многоступенчатый анализ для выявления взаимосвязей между имеющимися значениями. Переменные систематизируются в единый проект, в котором устанавливаются связи между элементами. Этот метод особенно эффективен для прогнозирования. Также способ позволяет выявить скрытый закономерности и их влияние на формирование общих тенденций.

**Метод критерия хи-квадрат** предназначения для изучения выборочного распределения параметров. Используется при правильности нулевой гипотезы. При увеличении размеров рабочей выборки можно приблизить существующее распределение к параметрам распределения хи-квадрат.

1. **Пути профессионального развития педагогов**

Этот шаг заключается в обработке результатов исследования и составлении отчета.

На этапе:

* Выявляются достигнутые преподавателем результаты за 3-5-летний период;
* Основные проблемы образовательной организации начального и среднего профессионального образования;
* Факторы, препятствующие профессиональному развитию преподавателя;
* Определяются «отправные точки» для продвижения к поставленной цели;
* Вносятся изменения в работу образовательной организации начального и среднего профессионального образования.

Предлагаем вам инструмент для анализа полученной информации, который поможет быстро квалифицировать (позиционировать) проблемы компании и выбрать подходящий способ решения (табл. 2).

Таблица 2

**Пути профессионального развития педагогов**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Уровень** | **Содержание** | **Направление профессионального развития педагогов** |
| Преподаватели | Квалификация не соответствует установленным Стандартам | Подготовка |
| Требуется расширение квалификации специалистов для обеспечения их адаптации к изменившимся условиям и для ведения новой профессиональной деятельности | Переподготовка |
| Требуется обновления теоретических знаний и практических навыков | Повышение квалификации Стажировка 40 часов один раз в три года [с.17] |

1. **Финансирование реализации Методологии**

Оценка финансовых ресурсов на проведение анализа потребности в обучении преподавателей должна производиться по формуле (1) и по единому унифицированному формату (таблица № 3)[[1]](#footnote-1).

Описание: Описание: C:\Users\User\AppData\Local\Temp\TOKTOM\aa560282-6f5d-4d1e-9481-4e9aa2cce49a\document.files\image000.gif

где:

M - стоимость меры (потребность);

Qi - количество вовлеченных человек (или единиц), i-той статьи расходов меры;

Pi - стоимость единицы расходуемого ресурса i-той статьи расходов меры;

Ti - число затрачиваемых месяцев i-той статьи расходов меры (в отдельных случаях Ti может означать количество единиц).

Формирование Прайс-листа по государственным и рыночным стоимостным показателям единицы ресурса, вовлекаемого в реализацию запланированных мероприятий по анализу потребности в обучении, производится по следующей структуре:

1) среднемесячная оплата труда членов рабочей группы;

2) полевые исследования;

3) информационные услуги и продукты;

4) приобретение рыночных товаров и услуг;

5) транспортные расходы;

6) командировочные расходы.

Таблица 3.

Оценка финансовых ресурсов

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Потребность | Qi - количество вовлеченных человек (или единиц), i-той статьи расходов потребности | Pi - стоимость единицы расходуемого ресурса i-той статьи расходов потребности | Ti - число затрачиваемых месяцев i-той статьи расходов потребности (в отдельных случаях Ti может означать количество единиц). | M - стоимость потребности |
| 1 |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| n |  |  |  |  |  |
|  | Всего |  |  |  |  |

1. **Риски внедрения Методологии**

При реализации Методологии могут возникнуть следующие риски, которые могут препятствовать реализации Методологии:

* Нехватка высококвалифицированных аналитиков;
* Слабое сетевое взаимодействие заинтересованных сторон;
* Низкая осведомленность преподавателях системы среднего и начального профессионального образования о возможностях профессионального развития, предоставляемых ЦПО;
* Отсутствие или недостаточное финансирование мер, предусмотренных в Методологии;

Участникам процесса оценки и анализа потребности в обучении преподавателей целесообразно придерживаться следующих рекомендаций:

* Определить возможные риски, негативные последствия, потенциальные осложнения, которые могут возникнуть во время реализации мер стратегии;
* Оценить степень вероятности возникновения и последствия рисков;
* Оценить возможности компенсации/снижения влияния рисков;
* Предложить меры для преодоления ожидаемых рисков и угроз.

Во избежание возможных рисков при реализации Методологии будет предусмотрено активное вовлечение всех партнеров (Институт профессионального развития педагогов, ЦПО, колледжи, преподаватели) в реализацию Методологии за счет внедрения мотивационного управления.

Определяем компетенции согласно описанию должности, KPI

Оценка потребности в обучении

**Стратегическая**

**Оперативная**

Мониторинг деятельности преподавателя

Анализ

рабочей среды

Ежегодный рейтинг

Аттестация/Конкурс на занимаемую должность (1 раз в 3 года)

При приеме на работу.

В течение испытательного срока.

План профессионального развития преподавателя

Наблюдения/

Систематические встречи и беседы

Пробные занятия/ Открытые уроки

Анкетирование

Самооценка/Отчет

Интервью/

Собеседование

Тестирование

Анализ изменений в рабочей среде

Анализ потребности в обучении

**ПРИЛОЖЕНИЕ**

**Приложение 1.**

**Анкета – заявка**

Раздел 1: Роль и обязанности

Опишите свою карьеру на сегодняшний день и скажите, почему вы решили стать преподавателем. Расскажите нам о своей нынешней роли, возрастном диапазоне ваших студентов и о предметах, которые вы преподаете. Расскажите нам, почему вы решили заняться своим профессиональным развитием. Приложите копию вашего текущего учебного расписания.

Раздел 2: Самооценка

Чтобы оценить исходный уровень вашего профессионального образования, вам необходимо провести онлайн-самооценку по профессиональным стандартам и загрузить результаты. Эта самооценка (находится на вашей панели инструментов) поможет вам определить дальнейшие шаги вашего профессионального развития, которые вы предпримете в процессе профессионального становления в течение одного месяца с момента выдачи вашего портфеля. Вам также нужно будет определить дату вашего первого Мониторинга (наблюдения) в течение первого месяца профессионального становления.

Раздел 3: План профессионального развития

Результаты самооценки лягут в основу вашего Плана профессионального развития. План будет включать в себя мероприятия, которые помогут вам в развитии ваших навыков преподавания и обучения и навыков по профессиональным предметам. На этом этапе вы можете поделиться и обсудить свой план со своим супервайзером.

Раздел 4: Запись о непрерывном профессиональном развитии (НПР)

В этом разделе вы заполняете запись НПР с подробным описанием НПР, которое вы выполняете в процессе профессионального становления. Вам нужно будет подумать о предполагаемом влиянии вашей деятельности по профессиональному развитию на вашу практику и ваших студентов.

Раздел 5: Критическое отражение воздействия

В этом разделе требуется, чтобы вы предоставили информативный рефлексивный отчет о деятельности по профессиональному развитию, предпринятой Вами в рамках процесса профессионального становления, и оценили ее влияние на вашу практику, на результаты ваших студентов и на вашу образовательную организацию. Это позволит вам поразмышлять о предпринятых вами действиях и оценить ваши успехи. Вам нужно будет определить дату последнего мониторинга так, чтобы между первым и последним мониторингом было три месяца.

Раздел 6: Окончательный план действий

Составьте окончательный план действий, в котором будет предоставлены конкретные действия по профессиональному развитию, которые вы планируете предпринять, чтобы гарантировать, что вы продолжите развивать свою квалификацию после завершения процесса профессионального становления, используя поддержку Института профессионального развития при МОН КР.

**Приложение 2.**

**Самооценка**

**Профессиональные ценности и атрибуты:** выработка собственных суждений о том, что работает, а что нет, в процессе преподавания и обучения:

1. Насколько хорошо вы можете определить, что лучше всего из вашей практики преподавания и обучения, способно удовлетворить разнообразные потребности студентов?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|  |  |  |  |  |  |  |

Комментарии:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Насколько вы эффективны в оценке и изменении своей практики, ценностей и убеждений?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|  |  |  |  |  |  |  |

Комментарии:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Насколько эффективно вы своим энтузиазмом и знаниями вдохновляете, мотивируете студентов?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|  |  |  |  |  |  |  |

Комментарии:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Насколько вы креативны и инновационны в выборе и адаптации стратегий, чтобы помочь студентам обучаться?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|  |  |  |  |  |  |  |

Комментарии:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Насколько вы цените и поощряете социальное и культурное разнообразие, равенство возможностей и интеграцию?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|  |  |  |  |  |  |  |

Комментарии:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Насколько эффективно вы строите позитивные отношения с коллегами и студентами?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|  |  |  |  |  |  |  |

Комментарии:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Профессиональные знания и понимание:** развитие глубоких знаний и понимания теории и практики.

1. Насколько вы эффективны в поддержании и обновлении знаний по вашим предметам и / или профессиональной сфере?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|  |  |  |  |  |  |  |

Комментарии:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Насколько эффективно вы используете образовательные исследования для развития научно- обоснованной практики?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|  |  |  |  |  |  |  |

Комментарии:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Насколько эффективно вы применяете результаты исследований в преподавании, обучении и оценке результатов обучения?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|  |  |  |  |  |  |  |

Комментарии:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Насколько вы эффективны в оценке своей практики в сравнении с практикой других преподавателей и в оценке ее влияния на обучение студентов?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|  |  |  |  |  |  |  |

Комментарии:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Насколько вы эффективны в формировании и поддержании позитивного поведения студентов?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|  |  |  |  |  |  |  |

Комментарии:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Насколько хорошо вы понимаете свою преподавательскую и профессиональную роль и свою ответственность?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|  |  |  |  |  |  |  |

Комментарии:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Профессиональные навыки: развитие ваших знаний и навыков для обеспечения наилучших результатов обучающихся**

1. Насколько эффективно вы мотивируете и вдохновляете студентов на достижение успеха и развиваете навыки, необходимые для успешного обучения?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|  |  |  |  |  |  |  |

Комментарии:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Насколько вы эффективны в планировании и реализации эффективных обучающих программ в безопасной и инклюзивной среде для различных групп или отдельных лиц?

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 0 |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

Комментарии:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Насколько эффективно вы продвигаете преимущества технологии и поддерживаете студентов в использовании достижений современных технологий?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|  |  |  |  |  |  |  |

Комментарии:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Насколько эффективно вы удовлетворяете потребности студентов в вашем предмете и творчески работаете над преодолением индивидуальных (познавательных, психологических) барьеров в обучении студентов?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|  |  |  |  |  |  |  |

Комментарии:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Насколько эффективно вы позволяете студентов разделить ответственность за собственное обучение и оценку учебных достижений, дав студентам технологии для решения пока еще неизвестных вызовов будущего?

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 0 | 1 |  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

Комментарии:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Насколько вы эффективны в применении соответствующих и справедливых методов оценки и предоставлении конструктивной и своевременной обратной связи для достижения успеха?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|  |  |  |  |  |  |  |

Комментарии:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Насколько вы эффективны в поддержании и обновлении своего опыта преподавания и обучения и профессиональных навыков благодаря сотрудничеству с работодателями?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|  |  |  |  |  |  |  |

Комментарии:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Насколько эффективно вы содействуете организационному развитию и повышению качества посредством сотрудничества с другими преподавателями?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|  |  |  |  |  |  |  |

Комментарии:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. <http://mineconom.gov.kg/ru> [↑](#footnote-ref-1)