

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
КАЗАНСКИЙ (ПРИВОЛЖСКИЙ) ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

ФАКУЛЬТЕТ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Учебный проект:

**«ПОРТФОЛИО» КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ
САМОАКТУАЛИЗАЦИЕЙ ВЫПУСКНИКА СОВРЕМЕННОГО ВУЗА**

Проектная группа:

Слушатели курсов ФПК по программе
«Метод проектов и повышения качества
образования»

Модератор:

Декан ФДО ИНО КФУ Петров С.И.

«Проект допущен к защите»

Декан ФПК _____ Д.А.Темников

МП

Казань, 2014 г.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОЕКТА

Введение	3
1. Зарубежный опыт использования «портфолио»	7
2. Требования стейкхолдеров к современным выпускникам ВУЗов	14
3. Основные этапы, процессы и ресурсы внедрения проекта «Портфолио» в КФУ	16
3.1. Цель, задачи, общая структура портфолио	16
3.2. Основные этапы реализации проекта «Портфолио» студента КФУ ...	18
3.3. Программа реализации проекта «Портфолио» как инструмента управления самоактуализацией выпускника современного вуза	19
3.4. Основные ресурсы проекта «Портфолио»	22
3.5. АРМ «кабинет студента» - электронная компонента проекта «Портфолио»	22
4. Возможные риски и способы их минимизации	26
Заключение	28
Приложения	29

ВВЕДЕНИЕ

*«...Научить никого ничему нельзя. Можно только указать путь.
Пройти его каждый должен сам...».*
Мавляна Джалалетдин Мухаммед Руми, персидский философ 13 в.

Основной задачей модернизации сферы высшего образования России в перспективе является обеспечение подготовки конкурентоспособных специалистов на мировом рынке. Наиболее востребованными, конкурентоспособными на рынке образовательных услуг будут учебные заведения, имеющие финансовые, инфраструктурные и др. возможности формирования квалифицированных кадров, способных к качественному выполнению профессиональной деятельности. Значимая роль в этом процессе отводится высшим учебным заведениям, которые обладают развитой инфраструктурой для предоставления образовательных услуг и эффективными научными, социально-психологическими, педагогическими и IT-технологиями, позволяющими студенту, как личности, раскрывать свой творческий потенциал и реализовываться в профессиональной деятельности и построении карьеры.

Требованиям (вызовам) современного рынка не отвечают кадры, которые не могут самостоятельно принимать ответственные решения в различных ситуациях, прогнозируя их возможные последствия, неспособные к сотрудничеству, не отличающиеся мобильностью и динамизмом. Высокий уровень конкуренции в развивающихся рыночных отношениях в России требует серьезных изменений в обеспечении качества подготовки выпускников ВУЗов.

Одной из инновационных образовательных технологий, способствующих самоактуализации студентов, повышения качества образования, объективной оценке сформированных компетенций обучающихся, является метод «портфолио».

Обсуждение разработки и реализации метода «портфолио» в ВУЗе опирается на такие взаимоопределяющие тенденции в развитии российского образования, как:

- Стремление сформировать на территории России постиндустриальное (информационное или «общество знания») общество рыночного типа, в котором происходит превращение науки в непосредственную производительную силу, становящуюся главным фактором развития общества, и его самосохранения. Как следствие, возрастает престиж образования, появляется целый слой квалифицированных специалистов, менеджеров, людей умственного труда; главной целью выступает научное знание, а университет, как место производства и сосредоточения этого знания, становится важнейшим институтом общества. Таким образом, образование становится ключевым условием формирования «общества знаний», основанного на главенстве «производства» интеллектуального продукта.
- Адаптация российского высшего образования к западной образовательной системе и повышение уровня конкурентоспособности отечественных ВУЗов, их мировых рейтингов.
- Поиск способов развития качеств личности выпускников российских ВУЗов, необходимых для образовательной, научной, социально-политической, творческой самоорганизации и самопрезентации, приобретенных ими в процессе учебы профессиональных компетенций на рынке труда, необходимых для успешной реализации их жизненной карьеры.
- Разработка технологий реализации индивидуально-ориентированного образовательного процесса приобретения профессиональных компетенций выпускниками российских ВУЗов. Поиск новых форм и методов комплексной оценки учебных и иных достижений студентов и их самоактуализации.

Поэтому, стратегические задачи по развитию образовательной системы отечественных ВУЗов, повышения качества предоставления(емых) услуг в сфере образования связаны с решением таких проблем как:

- Малая (низкая) эффективность существующих административных систем контроля и оценки качества образования, показателей достоверности и максимальной эффективности образовательного процесса.
- Трудности вхождения выпускников вузов на рынок труда.

При этом нет необходимости полностью отрицать административные системы контроля над учебной активностью студентов и деловой активностью преподавателей и администрации ВУЗа, а предлагается использовать новые методы оценки достижений, рейтингования и контроля над деятельностью.

Метод «портфолио» является одним из эффективных и актуальных средств для решения заявленных проблем.

Портфолио – эффективный способ рациональной и прозрачной подготовки и продвижения настоящих и будущих профессионалов на рынке труда, способ оценивания имеющихся у них ключевых и иных компетенций, а также перспектив делового, профессионального и творческого и др. видов взаимодействия работодателей с выпускниками отечественных ВУЗов.

Инновационность данного проекта заключается в следующем:

1. Создание системного подхода к методу «портфолио» для его апробации и в дальнейшем успешного внедрения в КФУ в процесс подготовки высококвалифицированных кадров востребованных и конкурентоспособных на рынке труда.
2. Использование IT-технологий при реализации данного проекта.
3. Учет мнений и пожеланий стейкхолдеров при подготовке выпускников ВУЗа при помощи метода (технологии) «Портфолио».

Отметим, что под стейкхолдерами мы понимаем: студентов и их родителей, Казанский федеральный университет, работодателей.

Цель данного проекта – формирование благоприятной среды для самоактуализации выпускников ВУЗа.

В соответствии с поставленной целью необходимо решить следующие задачи:

1. Разработать локально-нормативные правовые акты содействующие разработке, внедрению и реализации проекта «Портфолио» в КФУ.
2. Сформировать основные компоненты модели «портфолио» для студентов КФУ.
3. Адаптировать «личный кабинет студента» под реализацию проекта «Портфолио».

Основные мероприятия, которые следует реализовать для достижения поставленной цели и задач:

1. Создать рабочую группу по реализации проекта «Портфолио» в КФУ из следующих служб: юридическое управление, управление документооборота и контроля, учебно-методическое управление, управление научно-исследовательской деятельности, департамент информатизации и связи, департамент по молодежной политике, социальным вопросам и развитию системы физкультурно-спортивного воспитания. Далее в процессе реализации проекта список (состав) рабочей группы может меняться в зависимости от вызовов проекта «Портфолио».
2. Провести ревизию, адаптацию и по необходимости разработку локально-нормативных правовых актов для успешной реализации проекта «Портфолио».
3. Модернизировать «личный кабинет» для нужд и потребностей студентов, с целью их активизации для участия в проекте «Портфолио».

1.

1. ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ «ПОРТФОЛИО»

В настоящее время в зарубежном и местами отечественном профессионально ориентированном образовании (например, Ирбитский гуманитарный колледж) «портфолио» является одним из наиболее часто применяемых методов, направленных на достижение качественного результата в обучении студентов. Однако в связи с потребностью в объективном оценивании реальных достижений студентов в определенных предметных областях и их способностей к дальнейшему профильному и профессиональному образованию метод «портфолио» необходимо рассматривать как глобальное и значимое явление, представленное как продукт взаимодействия интеллектуального и творческого, полученного в результате креативной созидательной деятельности субъекта образования.

Портфолио сегодня широко применяется в зарубежной практике, причем диапазон его применения постоянно расширяется. Все новые страны включают портфолио в свои образовательные системы и начинают использовать на всех уровнях образования. Общей тенденцией стало появление новых форм портфолио, основанных на применении современных информационных технологий («электронный портфолио») и ориентированных на новые образовательные цели («паспорт компетенций и квалификаций»). Другое характерное явление, лежащее в русле Болонского процесса – создание единых европейских образцов портфолио, таких как принятый Советом Европы «Европейский языковой портфолио». При всем разнообразии моделей «портфолио», различии образовательных и профессиональных сфер, в которых они функционируют, конкретных целей и требований, на которые ориентированы те или иные виды портфолио, постоянно возникают попытки построить его определенную типологию. Наиболее традиционной можно считать типологизацию портфолио по характеру и структуре представленных в нем материалов. В этом случае

выделяют следующие типы (модели) портфолио: портфолио документов, или «рабочий» портфолио; портфолио процесса; показательный портфолио; портфолио развития; портфолио для учебного планирования; портфолио подготовленности; показательный портфолио; портфолио трудоустройства или «портфолио карьерного продвижения»; портфолио для поступления в вуз и др.

Зачастую различные типы (модели) портфолио (как и другие формы аутентичного оценивания) в зарубежных странах разрабатываются и апробируются в рамках объединений пилотных учебных заведений, при координации профессиональных ассоциаций и научно-исследовательских коллективов. Вместе с тем, несмотря на подобную «инициативу снизу», исходящую от педагогов и учебных заведений прогрессивной ориентации, финансирование на разработку таких технологий, как правило, выделяется из государственного бюджета. Оно, конечно, может дополняться и другими источниками, что, несомненно, свидетельствует о важности данного направления для развития систем образования. Так, например, в США с конца 1990-х – начала 2000-х годов в рамках деятельности Коалиции университетов страны созданы рабочие группы, объединяющие ряд вузов, вводящих технологии портфолио в профильное обучение. Параллельно на уровне штатов Вермонт, Калифорния, Коннектикут, Мэриленд, Нью-Йорк, Техас разрабатываются собственные системы альтернативного оценивания, что приводит к трансформации сложившейся системы тестирования на уровне штата. При этом важно отметить, что модели портфолио характеризуются значительным разнообразием. Вермонтский математический портфолио представляет один из наиболее известных примеров критериев, на основании которых можно произвести оценивание компетенций обучаемых. Весь корпус математических работ оценивается с помощью двух основных показателей: решение проблем и коммуникативные навыки, – которые в зарубежной практике принято относить к числу ключевых учебных умений. Внутри каждого из них выделяется несколько

более мелких показателей, что позволяет точнее определять и оценивать измеряемые умения. Таким образом, ранжируются конкретные навыки, такие как понимание математической задачи, умение находить правильный подход к решению и убедительно его обосновывать. Их оценка позволяет сделать заключение о том, насколько студент продемонстрировал в данном предмете два основных учебных умения. Практика Коннектикута и Нью-Йорка направлена на введение портфолио, основанного на выполнении естественнонаучного эксперимента или разрешении реальной проблемы с привлечением междисциплинарных (математических и естественнонаучных) знаний. В Калифорнии, Мэриленде и нескольких других штатах разработан вариант портфолио в виде письменных форм, которые предполагают вовлечение студентов в выполнение комплексных письменных заданий, требующих нескольких дней работы, с последующей презентацией:

- Портфолио документации (рабочий) – показывает развитие и рост студентов в обучении. В нём представлены работы и идентифицированные результаты, собранные на протяжении всего периода обучения.
- Портфолио процесса – включает все документы, отражающие подходы ко всем аспектам обучения. Показывает объединение имеющихся у студентов знаний и навыков для выполнения различных видов работ. Отражает рефлексию учащегося на процесс обучения с помощью журналов, записей, отзывов и т.п.
- Портфолио показательный – используется для суммирования мастерства студентов, полученного по определённым направлениям. Включает лучшие работы студентов, выбранные как самими учащимися, так и учителями. Включает только законченные работы. Включает письменный анализ или реакцию учащегося на законченный процесс, определяющий включённые работы.
- Портфолио оценочный – при его собирании, студент участвует в отборе содержания, обосновывая при этом критерии для отбора и оценивания. Процесс сбора работ, выполненных в процессе обучения, является

целеустремлённым, совместным, саморефлексивным. Оценочный портфолио касается деятельности, которая развивается в ходе естественных взаимодействий в группе.

Необходимо отметить, что «культура портфолио» поддерживает также и коммуникативные навыки студентов, которые берут на себя ответственность за демонстрацию того, что они знают и умеют делать. Подобные портфолио могут быть использованы и как «портфолио развития», и как отдельные составляющие «общего портфолио подготовленности».

Рассмотрим «портфолио трудоустройства», так называемый «паспорт карьеры», через профильное обучение (новую концепцию занятости) в США и ряде европейских стран.

Во многих западных странах сегодня сформирована новая концепция занятости. Например, «Программа Висконсин», предназначенная для привлечения на рынок рабочей силы трудоспособных американцев, живущих в основном за счет выплат государственных пособий по обеспечению прожиточного минимума (безработице). Данная концепция предусматривает, помимо традиционных форм занятости, все большее распространение новых форм труда (неполной или частичной занятости; работы на дому; участия граждан в социальных – общественно-ориентированных, добровольных – видах деятельности и др.). К характеристикам нового – понимания занятости относятся и вынос части деятельности за пределы страны через распределение работы по глобальным компьютерным сетям, дальнейшая интернационализация и глобализация рынка труда и рабочей силы и др. Данное положение имеет важнейшее прогностическое значение для отечественного социального и образовательного контекстов. Выявленные характеристики рынка труда и занятости во многом учтены системой подготовки к трудовой деятельности учащихся экономически развитых стран с целью обеспечения опережающего характера их развития. Это находит выражение в концепциях профилизации обучения, дальнейшего развития компетентностного подхода в образовании и аутентичного оценивания.

Особое внимание уделяется вопросам интернационализации начального и непрерывного профессионального образования, взаимного признания сертификационных и квалификационных документов, прежде всего в рамках Европейского союза. Данные тенденции, несомненно, оказывают влияние на изменение содержания общего среднего образования и, в частности, его профилизацию. В 2001 году на совещании министров образования стран Европы был принят уникальный документ «Конкретные перспективные цели систем общего и профессионального образования на период до 2010 года». Всего сформулировано 13 стратегических целей, среди которых – сохранение преемственности общего среднего, начального и непрерывного профессионального образования, дальнейшая унификация сертификационных и квалификационных документов. С целью развития профессиональной и географической мобильности молодежи в рамках Европейского союза реализуется целый ряд программ. Например, это программа «Петра», направленная на совершенствование профобразования молодежи, программа «Ирис», объединяющая проекты, нацеленные на расширение возможностей профобразования для женщин. Вторая фаза программы «Леонардо да Винчи» предусматривает продление до 2016 года финансирования проектов по образовательной мобильности, в рамках которых часть профессионально-технического обучения молодежи осуществляется на билингвальной основе в зарубежных странах – членах ЕС. Программа Европейского союза «Схема подготовки молодежи», которая реализуется начиная с 1990-х годов, ставит своей целью обеспечение молодых людей с «ограниченными профессиональными и учебными достижениями» возможностями профподготовки на основе индивидуально организованного обучения на рабочем месте. Важное значение в рамках интернационализации и интеграции подготовки к занятости имеет принятие странами – членами ЕС «Европейского языкового портфолио» в рамках Европейского года языков (2001 г.). Портфолио как инструмент мотивации молодых людей к изучению иностранных языков, а также введение

языкового обучения на всех этапах школьного, профессионального и непрерывного образования, помимо официальных мер, предпринимаемых правительственными структурами Европейского союза, служат важными средствами для развития мобильности.

Наиболее часто за рубежом встречается технология планирования карьеры под названием «портфолио карьерного продвижения» (ПКП), которая уже достаточно хорошо зарекомендовала себя во многих западных странах. В нашей стране этот подход только начинает применяться. ПКП представляет собой специально отобранный и соответственно оформленный пакет документов в бумажном или электронном варианте, который отражает все достижения студента или специалиста (учебные, профессиональные и личные), удостоверяет фактические достижения его владельца и выступает как доказательное средство, фиксирует процесс управления и самоуправления профессиональной карьерой, являясь технологией личностного и профессионального развития. Формирование ПКП как правило начинается уже на первых курсах обучения в ВУЗе.

ПКП в минимальном варианте должен включать следующие документы:

1. Профессионально составленное, отвечающее современным требованиям резюме.
2. Список основных и дополнительно пройденных студентами учебных курсов, включая специализацию, тренинги, семинары и мастер-классы, подтвержденный дипломами и сертификатами.
3. Список внеучебных мероприятий и любых должностей, где обучающиеся на практике применяли навыки лидерства (например: староста группы, руководитель студенческого научного общества, куратор младшекурсников, член команды КВН и т.п.).
4. Описание карьерного потенциала и целей, а также навыков и опыта строительства карьеры.

5. Рекомендации преподавателей, руководителей курсовых проектов, дипломных работ, производственных практик.

При этом у ПКП двойное предназначение:

1. Оценка учебных успехов и научных достижений. По мере освоения учебных курсов портфолио пополняется достижениями студента в приобретении навыков и компетенций, необходимых для успешной деловой и академической карьеры. В частности, при переходе вузов России на двухуровневую систему высшего профессионального образования – бакалавриат и магистратуру – качественно составленный ПКП может стать одним из важных инструментов для поступления в магистратуру.
2. Оценка готовности к профессиональной карьере. ПКП включает резюме, документы и свидетельства достижений студентов, главные конкурентные преимущества по сравнению с другими претендентами, а также рекомендательные письма, так что дает потенциальным работодателям гораздо больше информации для понимания, чем стандартное резюме.

Полное и всестороннее ПКП позволяет стейкхолдерам легко оценить уровень профессиональной подготовки выпускника ВУЗа и принять оптимальное кадровое решение. С этой целью студенты должны фиксировать все свои достижения, регулярно обновлять свое портфолио, отражать в нем все актуальные знания, умения и навыки. Чем ближе к выпуску из высшего учебного заведения, тем более специфичными для выбранного обучающимися профиля деятельности и целей карьеры должны становиться пункты в персональном ПКП.

2. ТРЕБОВАНИЯ СТЕЙКХОЛДЕРОВ К СОВРЕМЕННЫМ ВЫПУСКНИКАМ ВУЗОВ

Рыночная экономика России все больше переходит от стихийных форм организации к плановым. Стратегический менеджмент, менеджмент качества, управление по результатам становятся ведущими доктринами управления в бизнесе. В этой связи изменилось отношение к персоналу компании со стороны работодателей. Принадлежность сотрудников к клану друзей или семьи сегодня не является преференцией. Более того, работодатель сегодня однозначно отдает предпочтение профессионализму, а не родственным связям, как это бывало лет 10 назад.

Однако профессиональные знания и опыт не есть единственное требование, соответствие которому обеспечивает специалисту вход в компанию. Последнее положение особенно касается молодых выпускников, у которых наличие знаний, приобретенных в университетах, не подтверждено опытом решения производственных или управленческих задач. Отсутствие такого опыта резко понижает преимущества молодых при найме на работу и определении стоимости их труда. Слишком велики риски работодателей. Это с одной стороны. С другой – важным критерием успешного прохождения конкурса на вакансию является оценка личностного потенциала молодого выпускника вуза.

Бытует мнение, что современные работодатели зачастую бывают, не удовлетворены профессиональными качествами выпускников ВУЗов, однако при этом они не могут четко сформулировать свои пожелания высшей школе и не спешат помогать ей. (см. Приложение 1.)

Узнать, чего хотят работодатели от вузов, очень трудно, свои пожелания они формулируют примерно так: «Специалист должен быть успешным... уметь принимать решения, работать в команде...» Все это звучит не слишком конкретно.

В свою очередь выпускников, отличают недостаточная нацеленность на профессиональное развитие и карьеру, неготовность к командной работе и неумение преподнести себя и результаты своего труда в профессиональной среде. Сегодня работодатели при приеме на работу, прежде всего, оценивают именно указанные качества, и выпускники обязаны это учитывать.

Еще одной из основных проблем, с которыми сталкивается нынешний студент, является несоответствие интересов вуза и работодателя. Работодатель хочет получить специалиста, полностью подготовленного для работы в его компании и обладающего конкретными навыками. В вузе же не знают, где точно и по каким конкретно стандартам и технологиям будет работать выпускник, и, соответственно, конкретике научить не могут. Классическое университетское образование во всем мире не дает студентам полностью всего, что нужно работодателю. При всем желании университет никогда не сможет доводить специалиста до совершенства в конкретной сфере.

Одним из качеств, которые необходимо развивать во всех студентах, не дожидаясь требований со стороны работодателей, является умение самостоятельно учиться и находить нужную информацию. В информационном обществе знания быстро обновляются, а информация стала доступной вне зависимости от того, к какой области она относится. Сегодня основным требованием работодателя к специалисту является умение последнего находить информацию, понимать ее, систематизировать, обрабатывать и в итоге использовать в своей практической деятельности. Таким образом, главное для студента – уметь самостоятельно учиться, готовность осваивать новые знания. Тогда он сможет самостоятельно переориентироваться в любой структуре, на любой работе.

Предлагаемый нами метод «портфолио», как нельзя лучше позволяет справиться со всеми указанными выше проблемами.

3. ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ, ПРОЦЕССЫ И РЕСУРСЫ ВНЕДРЕНИЯ ПРОЕКТА «ПОРТФОЛИО» В КФУ

3.1. Цель, задачи, общая структура портфолио

Основной смысл портфолио – «показать все, на что ты способен». Педагогическая философия портфолио, выраженная в формуле «возьми ответственность за свое образование в свои руки», предполагает:

- смещение акцента с того, что студент не знает и не умеет, на то, что он знает и умеет по данной теме, разделу, предмету;
- интеграцию количественной и качественной оценок результатов деятельности студента;
- перенос педагогического удара с оценки на самооценку студентов.

Данные особенности портфолио позволяют обучающимся при его активном и систематическом использовании постепенно научиться самостоятельно не только оценивать свои достижения в различных областях, что, безусловно, уже само по себе является фактом, достаточным для того, чтобы признать педагогическую целесообразность повсеместного и постоянного использования портфолио, но и выходить на использование его основного предназначения – помогать студентам осознавать цели образования как образования для себя и в течение всей жизни.

Создание портфолио – творческий процесс, позволяющий учитывать результаты, достигнутые студентом в разнообразных видах деятельности (учебной, творческой, социальной, коммуникативной и др.) за весь период обучения в ВУЗе (приобретения им профессиональных компетенций).

Портфолио создаётся в течение всего периода обучения в университете. Завершается его формирование публичной защитой или презентацией.

Таким образом, основная цель формирования портфолио – представить собственные достижения студента в процессе его обучения в университете.

Портфолио дополняет основные контрольно-оценочные средства знаний, принятые в ВУЗе, и позволяет учитывать не только уровень

профессиональных компетенций студента, но и уровень всесторонней самореализации студента в образовательной среде.

Портфолио позволяет студенту профессионально подойти к оценке собственных достижений, выстроить личностно-творческую траекторию успешности, что будет являться важной составляющей рейтинга будущего специалиста на рынке труда.

В основу общей структуры портфолио студента КФУ положено формирование общих и профессиональных компетенций студента.

Компетенция – способность применять знания, умения, личностные качества и практический опыт для успешной деятельности в определенной области.

Портфолио студента включает в себя следующие разделы:

1. Портфолио достижений – студент самостоятельно записывает результаты обучения по теоретическому курсу; результаты прохождения учебной, производственной практики; результаты мониторинга посещаемости; участие в олимпиадах, научно-практических конференциях, проектной деятельности, интеллектуальных конкурсах, творческих мероприятиях; участие в спортивных, военно-патриотических мероприятиях (для юношей); участие в общественной жизни: органах студенческого самоуправления, в волонтерском движении и др.

2. Портфолио документов может содержать оригиналы и (или) копии дипломов, грамот, свидетельств, сертификатов, удостоверений, фотоматериалов и др. Портфолио работ включает в себя творческие, исследовательские, проектные работы, доклады на научно-практических конференциях, рефераты и др.

3. Портфолио отзывов – это характеристики с места практики, рекомендательные письма, рецензии, благодарственные письма, резюме и др.

4. Рефлексивный портфолио – это резюме, подготовленное обучающимся, с оценкой собственных учебных достижений; эссе, посвященное выбору профессии; анкетирование по оценке результатов

работы по созданию портфолио; самоанализ готовности к трудоустройству и т.д.

3.2. Основные этапы реализации проекта «Портфолио» студента КФУ

Проект «Портфолио» студентов КФУ реализуется по инициативе ректора КФУ.

Срок реализации – 2 года.

Отчётный период – 1 год.

Проект состоит из следующих этапов:

I этап. Организационный – студенты знакомятся с темой, назначением, продолжительностью работы с портфолио и планируют свою работу над ним. Студент сознательно принимает на себя ответственность за свой выбор и выполнение запланированной работы по портфолио.

II этап. Практический – заключается в непосредственной работе над портфолио в соответствии с планом, определенным каждым студентом, и с учетом времени, отведенного на работу. Это период индивидуального поиска, сбора и систематизации материала, который будет включен в соответствующие рубрики. Эта работа отличается разными темпами выполнения и осуществляется как в специально отведенное на занятия время, так и самостоятельно во внеурочное время.

III этап. Аналитический – заключительный этап, на котором студенты осуществляют рефлексию собственной деятельности, работая над самооценкой. Результатом этой работы может стать мини-сочинение, эссе, итоговая таблица, рецензия и т.п. Главным фактором является то, чтобы студент осознавал свои достижения и проблемы, определил, с чем связаны трудности, и учел свой опыт в дальнейшей работе. Показателем прогресса является то, что постепенно самоанализ собственной деятельности становится все более глубоким и осмысленным.

3.3. Программа реализации проекта «Портфолио» как инструмента управления самоактуализацией выпускника современного вуза

Этапы	Сроки реализации	Ресурсы
1 этап. Подготовительный – организационные мероприятия		
1.1. Ознакомление с проектом администрации ректората, учебно-воспитательным и научно-методическим отделами КФУ	ноябрь – декабрь 2014 г.	Организационные: ректор, заместители ректора, руководители структурных подразделений КФУ.
1.2. Создание рабочей группы по реализации проекта	январь 2015 г.	Организационные: ректор, заместители ректора, структурные подразделения КФУ. Материально-технические: оргтехника, канцелярские принадлежности.
1.3. Распределение функциональных обязанностей внутри группы	январь 2015 г.	Организационные: руководитель рабочей группы проекта. Материально-технические: оргтехника, канцелярские принадлежности.
1.4. Внесение изменений в план работы КФУ по развитию конкурентоспособности студентов.	январь-февраль 2015 г.	Организационные: ректор, рабочая группа проекта. Материально-технические: оргтехника, канцелярские принадлежности.
1.5. Разработка «Положения о Портфолио студента КФУ»	февраль 2015 г.	Организационные: рабочая группа проекта. Материально-технические: оргтехника, канцелярские принадлежности.
1.6. Разработка структуры материалов портфолио студента. Выработка критериев оценивания материалов портфолио.	февраль 2015 г.	Организационные: рабочая группа проекта. Материально-технические: оргтехника, канцелярские принадлежности.
2 этап. Реализация проекта		
2.1. Мотивация и целеполагание по созданию портфолио. Собрание студентов «Пути повышения учебной мотивации студентов»	весь срок реализации проекта	Организационные: руководители структурных подразделений и ППС КФУ, кураторы, тьюторы. Материально-технические: оргтехника, канцелярские

Обучающий тренинг «Виды, форма и структура портфолио студента»		принадлежности. Учебно-методическое обеспечение (презентации, видеоролики).
2.2. Планирование деятельности по сбору, подготовке и оформлению материалов в портфолио.	весь срок реализации проекта	Организационные: рабочая группа проекта, кураторы, тьюторы, студенты.
2.3. Сбор и оформление материалов портфолио. Тренинги и консультации по формированию резюме студента. Рефлексия деятельности на этапе.	весь срок реализации проекта	Организационные: ППС КФУ, кураторы, тьюторы, студенты.
2.4. Посещение и анализ семинарских и практических занятий, внеклассных мероприятий, занятий доп. образования.	весь срок реализации проекта	Организационные: ППС КФУ, кураторы, тьюторы и студенты.
2.5. Взаимодействие со СМИ по пропаганде достижений студента.	весь срок реализации проекта	Организационные: рабочая группа проекта, ППС КФУ кураторы, тьюторы, студенты. Материально-технические: оргтехника, канцелярские принадлежности, мультимедийное оборудование, микрофоны, усилители, колонки.
2.6. Взаимодействие с компаниями-партнерами и базами практик КФУ по пропаганде проекта «Портфолио» и уточнению требований к выпускникам ВУЗа со стороны работодателей.	весь срок реализации проекта	Организационные: рабочая группа проекта, ППС КФУ кураторы, тьюторы, студенты. Материально-технические: оргтехника, канцелярские принадлежности, мультимедийное оборудование, микрофоны, усилители, колонки.
2.7. Регулярное обновление информации по проекту на сайте КФУ и в личном кабинете студента	весь срок реализации проекта	Организационные: ППС КФУ, кураторы, тьюторы, специалисты по IT-технологиям, студенты. Информационно-

		коммуникационные технологии: компьютерная техника, интернет-трафик, сайт КФУ.
2.8. Организация рефлексии деятельности студента по портфолио: -результаты учебной деятельности; - результаты научной деятельности; -результаты спортивной деятельности; - результаты социальной деятельности; -результаты коммуникативной деятельности.	май – июнь 2015 г., май – июнь 2016 г.	Организационные: заведующие кафедрами, кураторы, тьюторы, студенты.
2.9. Организация обсуждения оценки достижений студента в творческих группах.	май – июнь 2015 г., май – июнь 2016 г.	Организационные: заведующие кафедрами, кураторы, тьюторы, студенты.
3 этап. Аналитический		
3.1. Предварительная оценка эффективности проекта: -презентация в рамках цели создания и использования; - рефлексия деятельности на данном этапе.	июнь 2015 г.; июнь 2016 г.	Организационные: ППС КФУ, кураторы, тьюторы. Материально-технические: оргтехника, канцелярские принадлежности.
3.2. Оценка результатов деятельности по оформлению и использованию материалов портфолио студента. Итоговая рефлексия деятельности.	июнь 2015 г.; июнь 2016 г.	Организационные: руководители структурных подразделений, ППС ВУЗа, кураторы, тьюторы.
3.3. Итоговый анализ реализации проекта, корректировка и планирование нового этапа реализации проекта	июнь 2015 г.; июнь 2016 г.	Организационные: ректор, заместители ректора, рабочая группа проекта.

На основе данной программы составлена «дорожная карта» (график Ганта) проекта «Портфолио» (см. Приложение 5.)

3.4. Основные ресурсы проекта «Портфолио»

Ресурсы необходимые для реализации проекта «Портфолио» в КФУ:

- профессорско-преподавательский состав КФУ;
- департамент информатизации и связи;
- департамент по молодежной политике, социальным вопросам и развитию системы физкультурно-спортивного воспитания;
- управление научно-исследовательской деятельности;
- отдел по связям с общественностью;
- Технопарк КФУ;
- издательство КФУ;
- медиа-центр КФУ;
- научная библиотека им. Н.И. Лобачевского;
- компании-партнеры (работодатели) и производственные площадки (базы) для прохождения студентами всех видов практик.

3.5. АРМ «кабинет студента» - электронная компонента проекта «Портфолио»

Внедрение новых информационных технологий и средств коммуникаций является важнейшим условием подготовки будущих специалистов. Для решения задач информатизации многими ведущими университетами были приняты и осуществлены целевые программы. Основные усилия были направлены на решение следующих задач:

- создание материально-технической базы, аппаратного и программного обеспечения научных исследований, учебного процесса, автоматизации управленческих процессов;
- применение информационных технологий в учебном процессе и дистанционном обучении;
- создание электронных образовательных и информационных ресурсов, автоматизация библиотечной деятельности;

– развитие инфраструктуры корпоративной сети университета (увеличение пропускной способности и надежности каналов связи, количества и мощности серверов сети).

Следует отметить, что практически все основные виды деятельности университетов – прием в вуз, учебный процесс, финансово-хозяйственная и производственная деятельность – в большей степени автоматизированы.

В КФУ на сегодняшний день имеется возможность реализации указанных выше процессов через удаленный доступ к автоматизированному рабочему месту (АРМ) на сайте ВУЗа.

АРМ «кабинет студента» – это персонализированное рабочее пространство студентов КФУ в удаленном закрытом доступе. После авторизации на портале КФУ студентам становится доступен интерфейс личного кабинета, включающий возможности получения информации об успеваемости, учебных планах, расписании занятий, участия в дистанционном обучении, общественной жизни университета, формирования необходимых документов, общения с любым пользователем корпоративной сети, поиска работы, о результатах сдачи зачетов и экзаменов, о переводе с курса на курс, о назначении на стипендию, уходе в академический отпуск и т.д. Система дает возможность доступа к этим сведениям через Интернет и предназначена для оперативного информирования студентов и их родителей.

Создание АРМ «кабинета студента» обусловлено необходимостью комплексного решения обеспечения учебного процесса и общественной деятельности студента.

«Кабинет студента» построен по модульному принципу и включает в себя средства, позволяющие аккумулировать и размещать информацию о студенте. Доступ к «Кабинету студента» предоставляется посредством Web-интерфейса с портала КФУ. Основными целями создания являются:

- создание единой информационной среды;
- повышение качества и доступности предоставляемых образовательных услуг;

- повышение открытости информации;
- модернизация учебного процесса.

«Кабинет студента» позволяет вне зависимости от местонахождения получить информацию о результатах обучения и студенческой жизни в университете. Для доступа к личному кабинету, студенты получают в деканатах учетную запись в домене КФУ (логин, пароль).

Для успешной реализации проекта «Портфолио» в электронном варианте через АРМ «кабинет студента», можно использовать функции следующих вкладок:

1. «Мой кабинет» - данная вкладка предоставляет следующие возможности: ведение личного расписания; просмотр учебных планов прошлых семестров и учебного плана на текущий семестр; печать документов, необходимых в студенческой жизни; формирование обращения в любое структурное подразделение КФУ; прохождение обучения и проверку знаний посредством технологий дистанционного обучения; общение с другими пользователями корпоративной сети, объединенными какой-либо идеей или общими интересами; оценивание работы своих преподавателей; подача заявки на участие в качестве волонтера приемной комиссии на будущий учебный год; публикация личного резюме соискателя работы на портале КФУ; просмотр архива оповещений; пользования документацией по работе с функциями и модулями кабинета.

Студенты, обучающиеся на контрактной основе, имеют возможность отследить текущее состояние платежей по договору и распечатать новую квитанцию для оплаты обучения.

2. «Обо мне» предоставляется возможность формирования персональной информации для публикации на личной странице портала КФУ. Во вкладке вводится следующая информация:

- Общие сведения.
- Дополнительное образование.
- Иностранные языки.

- Награды.
- Общественная работа.
- Публикации.
- Научная работа.

Социально-экономический эффект выражается в экономии времени сотрудников и студентов и высвобождении его для решения действительно важных задач таких как учеба, преподавание, научная работа.

4. ВОЗМОЖНЫЕ РИСКИ И СПОСОБЫ ИХ МИНИМИЗАЦИИ

Как показал анализ результатов экспресс-апробации структуры и содержания портфолио основными рисками, возникающими при реализации портфолио могут стать:

- недостаточная проработка локально-нормативных актов ВУЗа, способствующих реализации проекта «портфолио»;
- неприятие данной формы аттестации некоторыми студентами, т.к. процедура «заполнения» портфолио может показаться трудоемкой, а структура – несколько громоздкой;
- отсутствие понимания и поддержки проекта «портфолио» со стороны администрации и ППС ВУЗа;
- неподготовленность стейкхолдеров к работе в электронной компоненте портфолио – неумение создавать, заполнять, просматривать электронный портфолио;
- различное понимание критериев оценки материалов, разночтения при расшифровке смысла критерия оценки материалов помещенных в портфолио;
- бессистемная работа с портфолио, дискретность материалов.

Противодействием обозначенным рискам могут быть:

- привлечение членов рабочей группы для анализа, оценки и детальной проработки локально-нормативных актов ВУЗа, способствующих реализации проекта «портфолио»;
- проведение курсовой подготовки для стейкхолдеров с целью агитации и повышения мотивации к участию в проекте;
- организация обучающих курсов, подготовка методических материалов по техническому сопровождению, заполнению и активному пользованию электронного портфолио;

- внедрение электронного портфолио первоначально в режиме эксперимента, последующий анализ проблем и трансляция (популяризация) положительного опыта его использования;
- активизация работы по связям с общественностью со стейкхолдерами.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Ожидаемые эффекты при условии успешной разработки, внедрения и реализации проекта «Портфолио»:

1. обоснованная реализация самообразования для развития профессиональных компетенций обучающихся;
2. мотивация студентов к образовательным достижениям;
3. выработка умения объективно оценивать уровень приобретенных в процессе обучения профессиональных компетенций;
4. приобретение ими опыта в деловой конкуренции;
5. повышение качественной конкурентоспособности будущего специалиста.
6. экономическая востребованность в регионе выпускника ВУЗа как единицы кадрового резерва;
7. дифференцированный подход к оценке студентов-контрактников для адресного подбора персонала предприятий региона.

Проектное решение: создание благоприятной среды для самореализации личностного и профессионального потенциала студента КФУ через активизацию основных и вспомогательных процессов обучения с помощью инструмента «портфолио».

РЕЗУЛЬТАТЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ,
«ИНФОРМАЦИОННАЯ СИСТЕМА ДЛЯ ОЦЕНКИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ЛИЧНОСТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ»,
ПРОЕКТ № 06-06-12629 В

<http://www.youwe.tom.ru/nauka-i-stati/stati-prosto-o-slozhnom/kompetencija-molodyh-vypustnikov-vuzov/>

Что входит в понятие потенциала, являющегося гарантом инвестиций при формировании кадрового резерва? Что ждут работодатели от молодых специалистов, только что закончивших вуз? Что может сделать неопытных выпускников конкурентоспособными в глазах работодателей? Ответы на эти вопросы явились предметом социологического исследования, проведенного сотрудниками лаборатории автоматизированных профориентационных систем ТУСУР в августе-сентябре 2006 года в рамках гранта РГНФ («Информационная система для оценки профессиональных и личностных компетенций», проект № 06-06-12629 В). Цель исследования: определить перечень компетенций, повышающих конкурентоспособность выпускника вуза на рынке труда и характеризующих потенциал или профессионально-значимые качества претендентов.

Исследование мнений работодателей проводилось методом структурированного глубокого интервью. Ответы были подвергнуты качественному анализу. В исследовании приняли участие руководители и менеджеры по персоналу 15 предприятий. Большая часть из них – томские предприятия, несколько респондентов – представители Бийска, Челябинска и Ульяновска. Среди респондентов – предприятия инновационного бизнеса, торговли, производства, государственная структура. По численности – от малых предприятий (до 20 чел.) до крупных холдингов (более 2000 чел.)

Прежде всего, исследователей интересовал вопрос, принимают ли респонденты к себе на работу выпускников сразу после окончания вуза. И

если да, то почему есть смысл брать на работу выпускников сразу после вуза?

Большинство руководителей (примерно 75%) явно видят смысл в том, чтобы брать на работу молодых выпускников вузов. Основные резоны для этого:

- желание использовать молодую энергию, активность и «незашоренность», открытость новому, динамичность;
- возможность использовать молодой потенциал за меньшую зарплату, чем у опытных специалистов;
- возможность вливать «молодую кровь», в т.ч. и для активизации старых работников;
- молодые имеют и то преимущество, что их легче интегрировать в организационную культуру предприятия; из них проще лепить «своего», чем переделывать и переучивать тех, у кого сформировались устойчивые привычки, не соответствующие организационной культуре компании.

Многие работодатели отмечали, что они готовы брать на практику и даже доучивать молодых, но подчеркивали: учить будем новым технологиям, новым методикам, специфике бизнеса, но выпускник должен уже обладать базовыми знаниями по информационным технологиям, по деловому этикету и др.

Часть респондентов отметили, что предпочли бы принять опытных работников, но вследствие острой нехватки на рынке труда подготовленных кадров с определенной специализацией, они уже сейчас готовы принять молодежь с вузовским образованием. Молодых специалистов берут охотно в тех отраслях и по тем специальностям, где чувствуется дефицит опытных специалистов, и где именно знания играют первостепенную роль. Как правило, речь идет об инженерных специальностях (программисты, буровики, геофизики, пищевики, маркетологи, специалисты в области электроники, специалисты по деревообработке, инженеры КИПиА и др.). Аналогичная тенденция роста популярности инженерных кадров и общее

снижение спроса на специалистов гуманитарного и социально-экономического профиля отмечена и в исследовании.

Несмотря на признание несомненных преимуществ молодых специалистов, работодатели не торопятся комплектовать ими кадровый состав своих предприятий. Чего же, кроме опыта, молодым выпускникам не хватает, по мнению работодателей? Большинство опрошенных нами работодателей указывали на такие причины своих опасений, как:

– В них нет стабильности и надежности. Молодые выпускники, особенно те, которые раньше вообще не работали, быстро меняют свое первое рабочее место, рассматривая его именно как первое и отнюдь не последнее, как место, где можно перебиться первое время. Поэтому работодатели и не торопятся вкладывать деньги, время, усилия в тех, кто быстро может уйти.

– Молодым не хватает ответственности. У тех, кто не имел раньше опыта, нет сформированной привычки ходить на работу и выполнять порученные задачи, соблюдать элементарные нормы делового этикета. Они ориентированы на себя, а не на дело (свободное время и вообще времяпрепровождение важнее, чем суть дела компании).

– Нет умения работать на результат (а это значит, «держат» цель, находят пути преодоления препятствий на пути к ней, проявлять самостоятельность и настойчивость). Не видят взаимосвязей между своей работой и результатом (в том числе, и финансовым) деятельности компании, не видят того, как от порученной им работы зависят другие этапы и звенья работы всего предприятия.

– Нет адекватности в восприятии себя как работника: завышенные ожидания и по зарплате, и по оценке своего труда, и по характеру работы, которую хотят выполнять. У известного советского писателя Ю.Бондарева эта «болезнь роста» и амбициозной неопытности называлось «лейтенантская краснуха». Так и в наше время молодые и неопытные еще выпускники сразу претендуют на руководящие позиции и на право решать стратегические

вопросы. Такие неадекватные амбиции формируют в студентах, в том числе и вузы, стремясь таким образом повысить учебную мотивацию студентов.

На основе проведенного исследования можно сделать вывод, что для работодателей принципиальными моментами в вопросе, принимать или не принимать молодого выпускника на работу, являются, помимо специальных знаний, личностные качества потенциального работника (восприимчивость, динамичность, готовность учиться, готовность начинать с малого). И даже наличие предыдущего опыта, по ответам работодателей, необходимо как некий «социальный опыт работы», как показатель ответственности и надежности. Что касается высшего образования, то работодатели расценивают его как признак, который априори отличает выпускника вуза от тех, кто высшим образованием не обладает.

Таким образом, работодатели рассматривают в целом молодого выпускника вуза как источник активности, динамичности и современных знаний для предприятия, с одной стороны, а с другой стороны, как тревожное сочетание пониженной ответственности с повышенными амбициями. Работодатели, решая вопрос, принять или не принять молодого выпускника на работу, исходят в принципе из наличия у выпускника одного из двух рыночных преимуществ:

- Специальные знания, рыночный спрос на которые высок и которые не могут быть компенсированы личностными качествами (например, знания в области ИТ, геофизики, микробиологии и др.). Специальные знания делают выпускников определенных специальностей априори конкурентоспособными.
- Особые личностные качества, которые требуются в рыночной экономике и которые выделяют одного выпускника на фоне целого ряда его же однокурсников (тех, кто обладает теми же знаниями, но не обладает необходимыми качествами). Эти качества могут сделать конкурентоспособными своих носителей, даже если они получили специальность, предложение по которой превышает спрос.

Особые личностные качества, которые обеспечивают ключевые компетенции выпускника, его конкурентно значимые умения, и стали предметом дальнейшего изучения. Итак, каким критериям должен соответствовать выпускник, чтобы его взяли на работу в предприятие? (Что нужно, чтобы к Вам попасть?).

Все многообразие ответов и размышлений респондентов исследователи объединили в несколько категорий. Вот, что хотят видеть работодатели в молодом выпускнике вуза, чтобы принять его в свою компанию:

– Активная жизненная позиция. Активность. Энергичный, но не суетливый. Мобильность. Быстродействие. Энергичность. Неформальное отношение. Быть способным самостоятельно работать. Решительность как умение рисковать. Авторитетность (как справедливость). Желание работать, творить. Горящие глаза.

– Серьезность мотивации к профессии. Владеть основами той специальности, по которой у него диплом. Оценки не особо интересуют. Не приветствуем тех, кто получает второе высшее образование, особенно если учится ради диплома. «Пятерочников нам не обязательно, сами были троечниками».

– Склонность к саморазвитию. Серьезный багаж знаний. Стремление к новым знаниям. Стремление разобраться, быстро освоить необходимые знания, умения, навыки. Сообразительность. Аналитические способности. Системное мышление. Эрудиция. Здравомыслие. Желание познавать и развиваться.

– Трудолюбие. Желание работать. Готовность работать много. Готовность к трудностям (сложные условия труда, цейтнот, стресс, прессинг). Привычка трудиться. Опыт работы во время учебы. Положительная характеристика с места учебы. Ответственность. Строгость (как исполнение приказов и поручений). Пунктуальность.

- Навыки коммуникации (позвонить, встретиться, договориться, назначить встречу). Деловой этикет. Умение показать свои наиболее выгодные качества при приеме на работу. Умение думать о других.
- Способность получать результат. Предложить свои варианты решения. Желание работать на результат. Креативность. Преданность делу.
- Здоровье. Отсутствие вредных привычек. Лучше, если есть семья.

Таким образом, работодатели хотят видеть в молодых специалистах активную жизненную позицию, высокую мотивацию, склонность к саморазвитию, трудолюбие, нацеленность на результат, развитые коммуникативные навыки и склонность к здоровому образу жизни. Фактически работодатели назвали основные компетенции, повышающие конкурентоспособность выпускника на рынке.

Далее исследователей интересовал вопрос о корпоративных компетенциях. И вопрос звучал так, какие компетенции персонала обеспечивают конкурентоспособность вашего предприятия? Ответы работодателей разбились на несколько групп:

- Системность мышления, способность просчитывать последствия принимаемых решений, ориентация на взаимодействие с внутренними и внешними агентами. Глубокое понимание «физики процесса» и бизнес-процесса деятельности предприятия и их взаимосвязей. Выстраивание перспективы. Умение выстроить процесс. Аналитическое мышление. Умение абстрагироваться, выйти за пределы ситуации.
- Высокий профессионализм. Профессионализм в своей области. Высокая компетентность в своем деле. Ориентация на высокое качество. Приверженность качеству. Ответственность. Ответственность за выполняемую работу.
- Восприимчивость к новому. Креативность. Умение учиться. Сообразительность. Умение решать большие и сложные задачи за короткие сроки. Быть всегда в курсе новинок, идти «в ногу» с прогрессом. Монументальные идеи.

- Командность как умение работать на общий результат. Умение взять на себя ответственность. Умение гибко влиять на подчиненных, ситуацию. Умение делегировать полномочия. Справедливость. Доброжелательность. Умение обосновать свои решения.
- Стрессоустойчивость. Способность работать в любых условиях. Готовность к стрессу, цейтноту. Быстродействие. Мобильность. Энергичность. Гибкость.
- Умение соответствовать корпоративным нормам. Соответствие духу организации. Лояльность к работодателю. Честность.
- Результативность. Умение добиваться поставленных целей. Умение изыскать возможности для решения задач. Адаптивность к условиям внешней среды.
- Добросовестное отношение к работе. Тщательность в работе. Дисциплина труда. Дисциплина соблюдения технологии (не халтура!). Исполнительность. Надежность.
- Активная жизненная позиция. Позитивное отношение к жизни и к людям. Предпринимательский дух. Потребность в доминировании.

Выделенные выше рыночные компетенции молодого выпускника и корпоративные компетенции предприятий, успешно действующих на рынке, частично пересекаются. При этом система корпоративных компетенций каждого предприятия уникальна, и эта система определяет, в том числе и то, какие люди придут работать в предприятие, станут ли они «своими». Практически все респонденты отметили, что знание основных компетенций того или иного выпускника, а тем более оценка его на предмет соответствия корпоративным компетенциям предприятия, крайне желательна. В этой связи возникает вопрос, а как сейчас работодатели определяют, кто из выпускников какими компетенциями обладает и чем, в глазах работодателя, один выпускник отличается от другого, если они закончили вуз по одной специальности?

В своих ответах руководители отметили следующие методы, используемые при оценке молодых выпускников (методы представлены ниже по частоте их использования):

– По собеседованию. Собеседование непосредственного руководителя и менеджера по персоналу. Смотрим знания, хоть какой-то опыт, мотивация, самостоятельность, готовность быстро осваивать новые знания. По личным характеристикам – на разные позиции. Здесь я себе доверяю. И никакие чужие оценки для меня не являются непререкаемыми. По готовности развиваться. Как реагирует на критику. Как реагирует в нестандартной ситуации. Азартный ли. Ориентирован ли на развитие. Из общения смотрю, кто тугодум, кто сообразительный. Обсуждаю вопросы будущей работы и их видение. Из двух я бы взял более энергичного и инициативного. Еще личное впечатление, грамотная речь, быстрая реакция. Внешний вид. Задаю вопросы, требующие рассуждения. Еще смотрю на общественников – они всегда хорошие коммуникаторы. И через свое впечатление: сможет ли быстро и динамично работать. Не «соня» ли.

– Проводим психологическое тестирование. В собеседовании и в тестировании смотрим, хочет ли чего-то в жизни. Претендентов с высоким менеджерским потенциалом берем всех, остальных – по выбору. Через тестирование оцениваем локус контроля, лидерские амбиции, креативность, победы, умение решать нестандартные ситуации.

– По оценкам («Особенно, если платное образование, а учился на 3 – это показатель низкой ответственности»). Обращаю внимание на успеваемость в вузе. Но отличники часто пугают: многие из них учатся для галочки. Но зато они умеют писать и представлять отчеты.

– Через рекомендателей, через послужной список.

– Даю испытательное задание. «Смотрю, как справится: абы как, или прекрасная работа».

– Через резюме («способность самостоятельно работать: цель/декомпозиция/детали»).

- Специально разработанная анкета.
- Испытательный срок.

Таким образом, для оценки молодых выпускников при приеме на работу используется целый арсенал методов, требующих времени и даже некоторого искусства в их использовании. Здесь преимущество за теми работодателями, которые интуитивно достаточно точно могут разбираться в людях. Многолетняя практика подбора персонала, однако, показывает, что искусных интервьюеров среди работодателей совсем не так много, и что процент ошибок, сделанных на основе только личного собеседования, весьма высок.

В условиях все возрастающего дефицита трудовых ресурсов в стране компании все же понимают, что за молодыми будущее. И работодателям приходится искать у выпускников такие сложно определяемые качества как «активная жизненная позиция», «серьезность мотивации к профессии», «склонность к саморазвитию», «трудолюбие», «желание работать», «навыки коммуникации», «нацеленность на результат», «отношение к здоровью». Поскольку непосредственного опыта у выпускников мало или совсем нет, то ситуация заставляет действовать работодателя по одному из двух сценариев. Либо отказываться от молодых вообще (это «кот в мешке» и не стоит долго возиться с тем, чтобы понять, какого он цвета – лучше подороже купить опытного). Либо оплачивать услуги профессионалов по оценке персонала (нанимать своего менеджера или прибегать к помощи внешних консультантов). Частично проблемы оценки кандидатов решают компьютерные диагностические системы (пример – экспертная система «Ресурс», г. Томск, Свидетельство об официальной регистрации программы для ЭВМ № 2004611791). Но оценить кандидатов по компетенциям, необходимым конкретно для той или иной компании, такие системы пока не могут.

Итак, в результате проведенного исследования, были получены следующие выводы:

1. В условиях все возрастающего дефицита трудовых ресурсов в стране работодатели признают, что за молодыми будущее и что формировать резерв кадров надо уже сейчас. Молодежь привлекает работодателей своей активностью и «незашоренностью», открытостью новому, свежими знаниями и меньшей стоимостью на рынке труда.

2. Однако работодателей смущает в молодых выпускниках неадекватность в восприятии себя и своих реальных возможностей; ориентация на себя, а не на дело; отсутствие социального опыта работы; завышенные ожидания оценки своего вклада; непостоянство и нестабильность в работе.

3. Конкурентоспособными на рынке труда выпускников вузов делают либо специальные знания, рыночный спрос на которые высок и которые не могут быть компенсированы личностными качествами, либо особые личностные качества, которые требуются в рыночной экономике сверх знаний, полученных в ВУЗе.

4. Рыночные компетенции, которые сделают молодых выпускников привлекательными в глазах работодателей: «активная жизненная позиция», «серьезность мотивации к профессии», «склонность к саморазвитию», «трудолюбие и желание работать», «навыки коммуникации», «нацеленность на результат», «здоровье».

5. Наиболее общие корпоративные компетенции, соответствием которым сделают выпускника «своим» в рыночном предприятии: «Системность мышления», «Высокий профессионализм», «Восприимчивость к новому», «Командность», «Стрессоустойчивость», «Умение соответствовать корпоративным нормам», «Результативность», «Добросовестное отношение к работе», «Активная жизненная позиция».

Результативность взаимодействия работодателей и молодых специалистов на рынке труда зависит во многом от сформированности у молодых выпускников компетенций, востребованных на рынке труда. Для

формирования и развития таких компетенций существенно значимыми являются три ключевых периода:

- до вуза: на этапе выбора профессии и образования (выбор специальности, спрос на которую превышает предложение);
- во время учебы в вузе: формирование и развитие таких личностных компетенций, спрос на которые превышает предложение (через дополнительные курсы, общественную работу, трудовой опыт и др.);
- после вуза: создание таких инструментов, которые позволят выпускникам точнее позиционировать себя на рынке труда, а работодателям – точнее определять соответствие выпускника требуемым компетенциям.

Таким образом, в результате исследования был выявлен перечень компетенций, характеризующих личностный потенциал работника и степень его конкурентного преимущества при наличии одинакового багажа знаний.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРТФОЛИО

1. Общие положения:

1.1.1. Настоящее положение составлено в соответствии нормативно-правовыми документами в области образования:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановление правительства РФ от 18 ноября 2013 года № 1039 «О государственной аккредитации образовательной деятельности»;
- Постановление правительства РФ от 28 октября 2013 года № 966 «О лицензировании образовательной деятельности»;
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 19.12.2013 г. № 1367 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 10.12.2013 г. № 1324 «Об утверждении показателей деятельности образовательной организации, подлежащей самообследованию»;
- ФГОС ВПО третьего поколения по направлениям бакалавриата;
- ФГОС ВПО третьего поколения по направлениям магистратуры.

1.1.2. Положениями и регламентами КФУ в области образовательной деятельности

- Положение об основной образовательной программе высшего профессионального образования на основе федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования (ФГОС ВПО).
- Положение о порядке проведения практики студентов КФУ.

- Положение об электронных образовательных ресурсах КФУ.
- Положение об Учебно-методическом управлении.
- Положение о специализациях специальностей высшего профессионального образования в КГУ.
- Положение о Компьютерном классе Казанского университета.
- Положение о рейтинге кафедр Казанского университета.
- Положение об учебной программе.
- Положение об академической мобильности студентов, аспирантов, преподавателей и научных сотрудников КФУ.
- Положение об организации текущего и промежуточного контроля знаний студентов в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Казанский (Приволжский) федеральный университет».
- Положение о стипендиальном обеспечении и других формах материальной поддержки студентов, аспирантов и докторантов КФУ.
- Положение об академических консультантах (тьюторах) в КФУ.
- Положение об Учебно-методическом Совете КФУ.
- Положение об Учебно-методическом управлении КФУ.
- Положение о проведении конкурса по выявлению и поощрению лучших КФУ.
- Образовательными стандартами по специальностям и направлениям подготовки.

1.2. Портфолио – систематический и специально организованный сбор доказательств, который служит способом системной рефлексии индивидуальных образовательных и профессиональных достижений студента Казанского (Приволжского) федерального университета и их презентации для текущей оценки компетентностей или конкурентоспособного выхода на рынок труда.

Портфолио – способ фиксирования, накопления и самооценки индивидуальных достижений студента в различных видах деятельности студента в процессе освоения профессиональной образовательной программы.

Портфолио – один из механизмов общественной презентации образовательных достижений студентов в процессе освоения профессиональной образовательной программы и выпускников университета в процессе Итоговой государственной аттестации.

1.3. Портфолио студента Казанского (Приволжского) федерального университета формируется в течение двух лет, предполагается промежуточная аттестация через один год.

1.4. Формирование портфолио является обязательным для каждого студента.

1.5. Каждый студент несет персональную ответственность за формирование портфолио.

2. Цель и задачи портфолио:

2.1. Цель формирования портфолио – представить собственные достижения студента в процессе его обучения в университете.

2.2. Задачи портфолио:

– развитие мотивации у студентов Казанского (Приволжского) федерального университета к образовательным и профессиональным достижениям;

– развитие умений у студентов Казанского (Приволжского) федерального университета объективно оценивать уровень развития ключевых и профессиональных компетенций;

– развитие конкурентоспособности будущего специалиста на рынке труда.

3. Структура портфолио:

Портфолио дополняет основные контрольно-оценочные средства знаний, принятые в университете, и позволяет учитывать не только уровень профессиональных компетенций студента, но и уровень всесторонней самореализации студента в образовательной среде. Портфолио позволяет

студенту профессионально подойти к оценке собственных достижений, выстроить личностно-творческую траекторию успешности, что будет являться важной составляющей рейтинга будущего специалиста на рынке труда.

3.1. Портфолио студента включает в себя следующие разделы:

а). Портфолио достижений – студент самостоятельно записывает результаты обучения по теоретическому курсу; результаты прохождения учебной, производственной практики; результаты мониторинга посещаемости; участие в олимпиадах, научно-практических конференциях, проектной деятельности, интеллектуальных конкурсах, творческих мероприятиях; участие в спортивных, военно-патриотических мероприятиях; участие в общественной жизни: органах студенческого самоуправления, в волонтерском движении и др.

б). Портфолио документов может содержать оригиналы и (или) копии дипломов, грамот, свидетельств, сертификатов, удостоверений, фотоматериалов и др. Портфолио работ включает в себя творческие, исследовательские, проектные работы, доклады на научно-практических конференциях, рефераты и пр.

в). Портфолио работ – творческие, научные, проектные работы, представленные на российских, региональных и внутривузовских олимпиадах, конкурсах, фестивалях, научно-практических конференциях, проектах, иных мероприятиях

г). Портфолио отзывов – это характеристики с места практики, рекомендательные письма, рецензии, благодарственные письма, резюме и др.

д) Рефлексивный портфолио – это резюме, подготовленное обучающимся, с оценкой собственных учебных достижений; эссе, посвященное выбору профессии; анкетирование по оценке результатов работы по созданию портфолио; самоанализ готовности к трудоустройству и т.д.

3.2. Структуру портфолио определяет перечень ключевых компетенций выпускника Казанского (Приволжского) федерального университета предусмотренных ФГОС ВПО и отражающих специфику конкретной ООП.

4. Содержание портфолио:

Презентационное портфолио студента Казанского (Приволжского) федерального университета содержит:

4.1. Самопрезентацию, автобиографию, основные сведения о себе, эссе, анализ важнейших событий и эпизодов жизни, их оценка, вес в сегодняшней жизни, основные этапы становления личности, факторы, события, агенты влияния.

Обучение в Казанском (Приволжском) федеральном университете – оценки и комментарии студента на всех этапах обучения, любимые предметы, преподаватели, мотивы обучения, основные периоды и этапы учения, изменения взглядов на свою будущую профессию.

Представление о собственной миссии, жизненных и профессиональных ценностях, целях, стратегии, планах, способах, средствах и времени их достижения и т.п.

4.2. Портфолио достижений студента Казанского (Приволжского) федерального университета содержит: Официальные документы, свидетельствующие о достижениях (дипломы, грамоты, свидетельства, сертификаты, благодарности и т.п.). Журнальные, газетные и фото и иные документы, свидетельствующие об успехах

4.3. Портфолио документов:

– Учебно-исследовательское портфолио: Индивидуальная ведомость с итоговыми отметками по учебным дисциплинам учебного плана (копия зачетной книжки). Список факультативов, спецкурсов, спецсеминаров, пройденных студентом.

– Печатные работы (тезисы, статьи в различных сборниках).

– Созданные студентом презентации в программе PowerPoint.

- Документы, подтверждающие участие в грантах (ссылка на сайт).
- Буклеты, созданные студентом. Индивидуальный план учебно-исследовательской деятельности. Темы выполненных рефератов, курсовых работ, тему выпускной квалификационной работы студента.
- Методическое портфолио студента содержит: методические разработки, методические рекомендации по видам деятельности студента и пр.
- Портфолио участия в общественной жизни.
- Список общественных должностей, которые занимал студент (староста, профорг, член лиги студентов), участие в формальной молодежной студенческой организации, партии, в общественных движениях и пр., с указанием периода времени. Работа волонтером, работа в органах социального обеспечения (с предоставлением подтверждающих документов), список мероприятий, в которых принимал участие студент с указанием периода времени. Участие в создании наглядной агитации и пр.

4.4. Портфолио работ студента Казанского (Приволжского) федерального университета содержит; творческие, научные, проектные работы, представленные на российских, региональных и внутривузовских олимпиадах, конкурсах, фестивалях, научно-практических конференциях, проектах, иных мероприятиях. Хобби, интересы (сфера свободных интересов, занятий, хобби, их примеры, иллюстрации, фотоматериалы, их значение в жизни вообще и в профессиональной жизни, в частности).

Ролики социальной рекламы (ссылка в Интернете), социальные плакаты (копии), участие в концертах различного уровня (фотоотчет, копия сертификат участника).

4.5. Оценочное портфолио студента Казанского (Приволжского) Федерального университета содержит:

Дневники прохождения педагогических практик. Характеристика на студента с места практики. Рецензии на статьи, творческие проекты. Рецензии научных руководителей на курсовые работы, рефераты, научные

статьи. Рецензии на творческие работы, оценка социальной значимости проводимых студентом мероприятий, работ.

5. Порядок создания портфолио:

5.1. Документы портфолио студент Казанского (Приволжского) федерального университета фиксирует в установленном настоящим положением порядке в АРМ «Кабинет студента» на сайте КФУ и как вариант отдельной папке.

5.2. Помощь в формировании и анализе образовательных и профессиональных достижений студентов оказывает кураторы групп, тьюторы и ППС КФУ.

5.3. В процессе создания портфолио студент должен учитывать следующие требования к его содержанию и оформлению:

- наличие творчески оформленной обложки, отражающей личность и интересы студента;
- аккуратность, тщательность выполнения;
- соблюдение делового стиля оформления документов.

ТРЕБОВАНИЯ К ОФОРМЛЕНИЮ ПОРТФОЛИО

1. Портфолио может быть представлено в виде:
 - электронного варианта на сайте КФУ в «личном кабинете» студента;
 - бумажного носителя (печатного текста) на листах А4;
 - в папке с файлами (текстовые документы представляются в формате Word; параметры текстового редактора: поля – верхнее, нижнее – 2.0 см, левое – 3.0 см, правое – 1.5 см, шрифт TimesNewRoman, высота 14, межстрочный интервал одинарный, выравнивание по ширине, красная строка 1.25);
 - электронного носителя + на CD (диски оформляются в тонких коробочках для дисков) с указанием на них полного ФИ студента, наименования образовательного учреждения, группы, специальности.
2. Само портфолио и приложения к нему оформляются в папке.
3. Документы могут быть оригиналы и (или) копии дипломов, грамот, свидетельств, сертификатов, удостоверений. Видеоматериалы представляются на DVD диске записанные в программе Nero (диски оформляются в конвертах для дисков) с указанием на них полного ФИО студента, группы, специальности, вид мероприятия, тема.
4. Фотографии, рисунки, схемы, таблицы должны быть подписаны.
5. Каждый раздел портфолио должен начинаться с новой страницы.
6. Приложения формируются по разделам портфолио.
7. Документы, содержащие подписи и печати, сканируются в формате JPG или PDF. Отсканированный текст, подписи и печати должны читаться без затруднений в масштабе 1:1.
8. В текстах не допускается сокращение названий и наименований.
9. Все страницы портфолио нумеруются (нумерация начинается с титульного листа, номер на первой странице не ставится).

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПОРТФОЛИО

Коды и наименования проверяемых компетенций или их сочетаний	Вид работы	Показатели оценки результата	Оценка (да/нет)
Портфолио документов	<ul style="list-style-type: none"> - сертификаты, дипломы, грамоты всероссийских, региональных, ВУзовских олимпиад, конкурсов, фестивалей, научно-практических конференций, проектов, иных мероприятий; - грамоты, дипломы, сертификаты, благодарственные письма за учебные достижения, отражающие сформированность ПК и ОК по профессиональному модулю/учебной дисциплине; - печатные издания (сборники, журналы, газеты, интернет-сайты) по результатам научной деятельности; - журнальные, газетные, фотодокументы и иные документы, свидетельствующие об успехах по овладению видом профессиональной деятельности. 	<ul style="list-style-type: none"> -убедительность материалов, достоверность предъявляемых сведений; - уровни участия студента в мероприятиях (внутривузовский, региональный, всероссийский, международный) 	
Портфолио работ	<ul style="list-style-type: none"> - творческие, научные, проектные работы, представленные на российских, региональных и 	<ul style="list-style-type: none"> - соответствие работ требованиям к структуре и оформлению; - полнота, глубина 	

	<p>внутривузовских олимпиадах, конкурсах, фестивалях, научно-практических конференциях, проектах, иных мероприятиях</p>	<p>проработки, практическая применимость, степень самостоятельности и продуктивности, систематизация, оптимальность, результативность и разнообразие представленных материалов;</p> <ul style="list-style-type: none"> - эффективность подбора, анализа, оценки, использования необходимой информации для выполнения профессиональных задач; - качество, культура оформления представленных работ; - степень и характер креативности работ 	
<p>Портфолио отзывов</p>	<ul style="list-style-type: none"> - отзывы, рецензии и характеристики, преподавателей, руководителей практик, работодателей и т.д.; - рецензии на статьи, доклады, проекты и проч. 	<ul style="list-style-type: none"> - наличие положительных отзывов, рецензий от преподавателей, руководителей практики, наставников и т.п.; - наличие справок о внедрении, апробации 	
<p>Рефлексивный портфолио</p>	<ul style="list-style-type: none"> - эссе, посвященное выбору профессии; - отчеты по всем видам практик; - самоанализ и самооценка разработанного портфолио 	<ul style="list-style-type: none"> - наличие саморефлексии всех видов активности (деятельности) студента в ВУЗе; - умение применять на практике рациональные методы и приемы рефлексии 	

«ДОРОЖНАЯ КАРТА» (ГРАФИК ГАНТА) ПРОЕКТА «ПОРТФОЛИО»

Мероприятия	Месяцы																Ответственные		
	2014		2015										2016						
	н	д	я	ф	м	а	м	и	с	о	н	д	я	ф	м	а		м	и
Ознакомление с проектом администрации ректората, учебно-воспитательным и научно-методическим отделами КФУ																			ректор, заместители ректора, руководители структурных подразделений КФУ
Создание рабочей группы по реализации проекта																			ректор, заместители ректора, структурные подразделения КФУ
Распределение функциональных обязанностей внутри группы																			руководитель рабочей группы проекта
Внесение изменений в план работы КФУ по развитию конкурентоспособности студентов.																			ректор, рабочая группа проекта
Разработка «Положения о Портфолио студента КФУ»																			рабочая группа проекта
Разработка																			рабочая группа проекта

1	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Мотивация и целеполагание по созданию портфолио. Собрание студентов «Пути повышения учебной мотивации студентов» Обучающий тренинг «Виды, форма и структура портфолио студента»															руководитель и структурных подразделений и ППС КФУ, кураторы, тьюторы.
Планирование деятельности по сбору, подготовке и оформлению материалов в портфолио.															рабочая группа проекта, кураторы, тьюторы, студенты.
Сбор и оформление материалов портфолио. Тренинги и консультации по формированию резюме студента. Рефлексия деятельности на этапе.															ППС КФУ, кураторы, тьюторы, студенты.
Посещение и анализ семинарских и практических занятий, внеклассных мероприятий, занятий доп. образования.															ППС КФУ, кураторы, тьюторы и студенты.
Взаимодействие со СМИ по пропаганде достижений студента.															рабочая группа проекта, ППС КФУ кураторы, тьюторы, студенты.
Взаимодействие с компаниями-партнерами и базами практик КФУ по пропаганде															рабочая группа проекта, ППС КФУ кураторы, тьюторы, студент

проекта «Портфолио» и уточнению требований к выпускникам ВУЗа со стороны работодателей.															
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

1	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Регулярное обновление информации по проекту на сайте КФУ и в личном кабинете студента															ППС КФУ, кураторы, тьюторы, специалисты по IT-технологиям, студенты.
Организация деятельности студента по портфолио. рефлексии по															заведующие кафедрами, кураторы, тьюторы, студенты.
Организация обсуждения оценки достижений студента в творческих группах.															заведующие кафедрами, кураторы, тьюторы, студенты.
Предварительная оценка эффективности проекта: - презентация в рамках цели создания и использования; - рефлексия деятельности на данном этапе.															ППС КФУ, кураторы, тьюторы.
Оценка результатов деятельности по оформлению и использованию материалов портфолио студента. Итоговая рефлексия деятельности.															руководители структурных

ПРОЕКТНОЕ РЕШЕНИЕ

