



## 5.8.7 МЕТОДОЛОГИЯ И ТЕХНОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

### ОБ АВТОРАХ:

А.В. Диденко, методист 1 квалификационной категории Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Нижнетагильский техникум металлообрабатывающих производств и сервиса» (ГАПОУ СО «НТТМПС»), Нижний Тагил, Россия.

### ABOUT THE AUTHORS:

A.V. Didenko, methodologist of the 1st qualification category of "Nizhnetagilskiy technical school of metalworking industries and service" State Autonomous Professional Educational Institution of Sverdlovsk region (GAPOU SO "NTTMPS"), Nizhniy Tagil, Russia.

УДК.378

### КОАДАПТАЦИЯ ИНТЕРАКТИВНЫХ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ СПО В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОГО ПРОЕКТА "ПРОФЕССИОНАЛИТЕТ"

Диденко А.В.

*В статье рассмотрены ключевые аспекты федерального проекта «Профессионалитет» как современного подхода к организации образовательного процесса в СПО. На основе модели компетенций выпускника «Профессионалитета» разработана уровневая система поведенческих индикаторов по общей компетенции ФГОС СПО «Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде». Определены методический инструментарий интерактивных методов оценки компетенций и направления их применения в развитии гибких навыков студентов. Раскрыта сущность и особенности реализации технологии бенчмаркинга как инструмента оценки эффективности образовательной деятельности в ПОО.*

**Профессионалитет, модель компетенций, интерактивные методы обучения, бенчмаркинг.**

**Для цитирования:** Диденко А.В. Коадаптация интерактивных методов оценки компетенций студентов СПО в условиях реализации федерального проекта "Профессионалитет" // Социально-гуманитарные технологии. 2022. №3 (23). С. 73-80.

### COADAPTATION OF INTERACTIVE METHODS FOR ASSESSING THE COMPETENCIES OF SECONDARY VOCATIONAL SCHOOL STUDENTS IN THE CONTEXT OF IMPLEMENTING THE "PROFESSIONALITET" FEDERAL PROJECT

Didenko A.V.

*The article discusses the key aspects of the "Professionalitet" federal project as a modern approach to the organisation of an educational process in a secondary vocational school. Based on the competence model of a "Professionalitet" graduate student, a level system of behavioral indicators for the general competence of the Federal State Educational Standard for secondary vocational education "To interact and work effectively in a group and a team" has been developed. Methodological tools of interactive methods for assessing competencies and the directions of their application in the development of students' soft skills are defined. The essence and the features of implementing the benchmarking technology as a tool for evaluating the effectiveness of educational activities in a professional educational organisation are revealed.*

**Professionalitet, competence model, interactive teaching methods, benchmarking.**

**For citation:** Didenko A.V. Coadaptation of interactive methods for assessing the competencies of secondary vocational school students in the context of implementing the "Professionalitet" Federal Project. *Sotsial'no-gumanitarnye tekhnologii*. 2022; 3 (23): 73-80. (In Russ.)

В контексте развития экономики и трансформации рынка труда в стране динамично меняется структура квалификаций и потребностей в кадрах. При этом сохраняется рост популярности профессионального образования благодаря программно-целевому подходу профильных министерств и ведомств. В настоящее время в России программы подготовки среднего профессионального образования (далее – СПО) осваивают более 3 млн обучающихся в 3,5 тыс. профессиональных образовательных организациях (далее – ПОО).

Относительным показателем уровня развития системы образования являются результаты социологических опросов населения. Опросы россиян в 2014-2021 гг. (выборка 1600 респондентов) о состоянии отечественной системы образования показали, что наибольшее число респондентов оценили это состояние как посредственное (~ 42% опрошенных). Таким образом, по-прежнему существует общественный запрос к государству в части повышения качества реализации образовательных программ [3].

Современная ПОО – это не просто техникум или колледж, где студенты получают СПО, это передовая площадка, отражающая вызовы времени. Ее отличает проактивный подход к организации деятельности [4], ключевым направлением которой выступает обновление содержания СПО в соответствии с перспективными требованиями к квалификации специалистов и рабочих, развитием технологий, а именно:

- актуализация федеральных государственных образовательных стандартов (далее – ФГОС);
- учет профессиональных стандартов и запросов работодателей при разработке образовательных программ;
- независимая оценка компетенций обучающихся СПО, их готовности к выходу на рынок труда в виде демонстрационного экзамена (выполнения реальных производственных задач);
- повышение доступности и качества СПО для лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ).

Таким образом, ПОО призваны обеспечить экономику страны квалифицированными кадрами, решив ключевой вопрос: каких специалистов готовить, в каком объеме и к какому времени [14].

По статистике последних лет, более 60% выпускников школ идут в организации СПО [15]. Молодежь ориентирована на получение актуальной профессии и быстрый выход на рынок труда. В связи с этим реализация программ подготовки с применением гибких методик и практико-ориентированных образовательных технологий, а также учет потребностей региональных экономик становятся ключевыми аспектами реформирования профессионального образования. Анализ опыта взаимодействия СПО и предприятий-работодателей для выпускников ПОО послужил основой для запуска *федерального проекта «Профессионалитет»*.

«Профессионалитет» направлен на синхронизацию потребности экономики в рабочих кадрах и образовательных программ ПОО [8], которые готовят специалистов и квалифицированных рабочих, служащих (таблица 1).

**Таблица 1.**  
**Ключевые аспекты ФП «Профессионалитет» [8, 13, 16]**

<b>№</b>	<b>Параметр</b>	<b>Содержание</b>
1	Сроки обучения	Сокращение сроков обучения в ПОО за счет интенсификации обучения и максимальной практической ориентированности образовательных программ.
2	Образовательные программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>– интенсификация образовательного процесса посредством применения прогрессивных педагогических технологий, методик;</li> <li>– интеграция содержания блока общеобразовательных дисциплин с содержанием профессиональных модулей и циклов образовательной программы СПО [5];</li> <li>– профессионализация части содержания по ряду общеобразовательных дисциплин;</li> </ul>

№	Параметр	Содержание
		– цифровизация – активное применение дистанционных образовательных технологий и электронного обучения.
3	Взаимодействие с опорным работодателем	– создание образовательно-производственных центров – кластеров, которые интегрируют ПОО и предприятия реального сектора экономики; – расширение практики привлечения в качестве преподавателей и наставников работников предприятий кластера; – гарантированное трудоустройство выпускников ПОО на предприятие-опорный работодатель.

В профессиональном образовании фокус внимания с содержания, которое в современных условиях быстро меняется, переходит на результат обучения, позволяющий выпускнику соответствовать актуальным требованиям рынка труда (таблица 2).

**Таблица 2.**  
**Современный подход к организации образовательного процесса в рамках ФП «Профессионалитет» [5, 8, 12, 13, 14, 16]**

№	Параметр	Содержание
1	Цель	Способность выпускника производить знания, «продукты» профессиональной деятельности в конкретных условиях производства.
2	Приоритет	На первый план выходит обеспечение условий для овладения способами эффективного взаимодействия с различными субъектами деятельности. Ориентация учебного процесса на удовлетворение потребности обучающихся в профессиональном и неформальном общении, усвоении ценностей и норм организационной культуры предприятия-опорного работодателя.
3	Форма организации учебных занятий	Активное применение групповой формы работы (в малых группах).
4	Практическая подготовка	Обучение ориентировано на технологические процессы предприятия-опорного работодателя, увеличение количества часов практического обучения, возможность получения дополнительных профессий под заказ работодателя. Современные учебные комплексы с соответствующим будущему рабочему месту оборудованием: выпускнику не нужно доучиваться или переучиваться на производстве.
5	Контроль и оценка результатов обучения	Преимущественное использование относительной оценки, самооценки, обратной оценки, преобладание качественных оценок над количественными и зачетных систем аттестации – над балльными.

Вынужденный переход на дистанционное обучение в период пандемии коронавирусной инфекции вызвал затруднения обучающихся ПОО в выполнении заданий не только по сугубо практическим дисциплинам и модулям. В условиях превалирования письменных (печатных) работ – лабораторные и контрольные работы, курсовые проекты, отчеты по практикам, тестирование, рефераты – и акцента на индивидуальный подход к организации образовательного процесса важно сохранить и эффективно использовать такие методы обучения, которые способствуют развитию у обучающихся аналитических способностей, навыков публичного выступления, участия в дискуссиях, аргументированного отстаивания своей точки зрения, навыков работы в команде для решения профессионально важных задач и основ управления конфликтами. Специалисты по управлению персоналом и педагогическое сообщество отмечают заметное снижение развития эмоционального интеллекта и коммуникативной компетенции выпускников ПОО.

*Компетенции* – это набор важных для эффективного выполнения определенной деятельности характеристик личности, который можно оценить посредством анализа поведенческих паттернов человека.

Для разработки новых образовательных программ «Профессионалитета» Институт развития профессионального образования (далее – ИРПО) предложил модель компетенций выпускника ПОО (рисунок 1). Она представляет собой совокупность взаимосвязанных между собой общих и профессиональных компетенций (далее – ОК и ПК), определенных ФГОС СПО, а также требований профессиональных стандартов или единых квалификационных справочников (при отсутствии профстандартов) и запросов организации-работодателя к квалификации специалиста, которые

должны быть сформированы у обучающегося по завершении освоения основной профессиональной образовательной программы.

Таким образом, *модель компетенций* – это полный набор характеристик, позволяющий выпускнику успешно выполнять трудовые функции в рамках должностных обязанностей. Чтобы быть эффективной, модель должна иметь четкую структуру и быть понятной для оценивающего и оцениваемого [9].

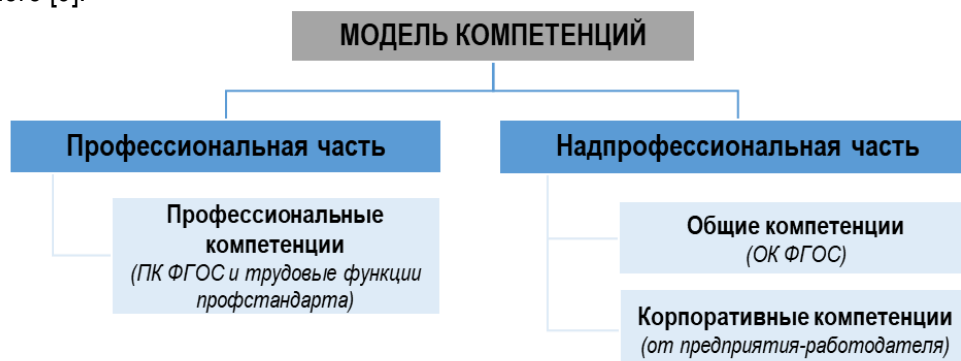


Рисунок 1. Модель компетенций выпускника СПО

Компетенция включает в себя набор поведенческих индикаторов, которые можно интегрировать в блоки с учетом ее смыслового объема [6]. Модель компетенций выпускника «Профессионалитета» учитывает перечень работ, которые ему предстоит выполнять на предприятии, с различным уровнем требований (разряды, уровни квалификации), поэтому целесообразно разделить по уровням поведенческие индикаторы в рамках каждой компетенции (рисунок 2).

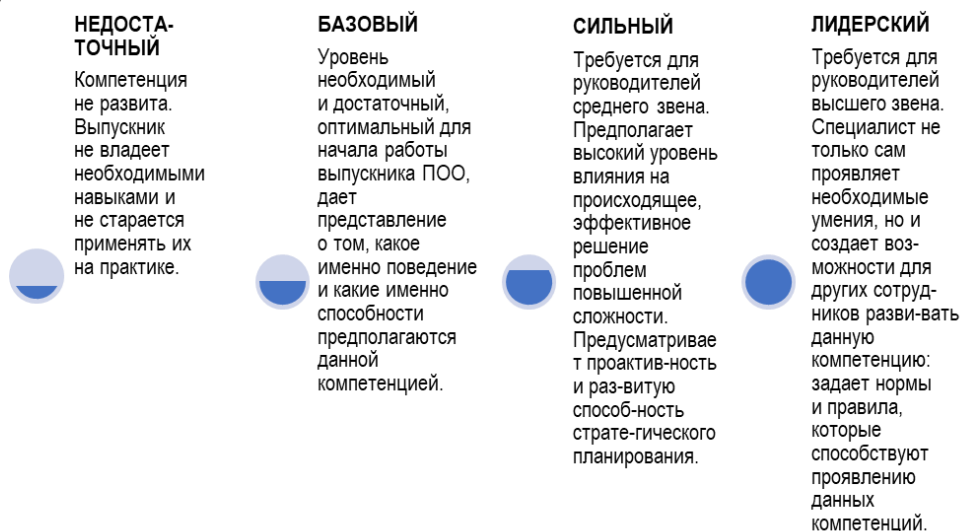


Рисунок 2. Уровни проявления компетенций выпускника ПОО [7]

Выпускник как будущий работник должен быть готов к взаимодействию с коллегами в профессиональном и социально-психологическом плане. Важно осознание того, что работать придется не только с «удобными» людьми, нужно уметь управлять конфликтными ситуациями, которые неизбежны в любом коллективе на любой работе. Гибкие навыки (soft skills) также важны, как и профессиональные навыки (hard skills) не только для профессий системы «человек-человек». Командные виды работ снова набирают популярность, что не может не влиять на повышенный интерес работодателей к уровню развития эмоционального интеллекта кандидатов. В этой связи в рамках исследования была разработана уровневая система поведенческих индикаторов выпускника «Профессионалитета» по ОК (из ФГОС СПО) «Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде» (таблица 3).

**Таблица 3.**  
**Уровни проявления компетенции «Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде»**

<i>Индикатор</i>	<i>Уровни</i>
Способен убеждать других	Уровень 1. Высказывает свои идеи, но не отстаивает свою точку зрения. Затрудняется в ответе на возражения.
	Уровень 2. Высказывает свои идеи, может аргументировать свою точку зрения. Не всегда может ответить на возражения.
	Уровень 3. Высказывает свои идеи, убедительно аргументируя их. Преодолевает возражения.
	Уровень 4. Высказывает свои идеи, убедительно аргументируя их. Эффективно преодолевает возражения.
Распределяет роли в команде	Уровень 1. Имеет представление о распределении командных ролей, но не имеет практических навыков.
	Уровень 2. Знает о распределении командных ролей, имеет практический опыт, но не всегда может его использовать.
	Уровень 3. Использует техники распределения командных ролей. Применяет практические навыки в работе.
	Уровень 4. Эффективно распределяет командные роли. Всегда применяет практический опыт при организации командной работы.
Умеет слушать других	Уровень 1. Не концентрирует внимание на собеседнике. Часто перебивает. Слушает, но не использует полученную информацию в работе.
	Уровень 2. Концентрирует внимание на собеседнике. Иногда перебивает. Слушает, но не всегда использует полученную информацию в работе.
	Уровень 3. Концентрирует внимание на собеседнике. Не перебивает. Слушает и вычленяет главную информацию.
	Уровень 4. Внимательно слушает, никогда не перебивает. Слушает и эффективно использует полученную информацию в работе.

Чтобы достичь комплексного развития компетенций студентов ПОО, стоит уделить особое внимание коадаптации современных методов обучения и оценки его результатов. *Кодаптация* (от лат. со – вместе и adaptare – приспособлять) – это коррелятивное приспособление; общее и взаимное приспособление к изменившимся условиям [1]. Социально-профессиональная коадаптация с позиции студента – это процесс активации и приспособления собственных познавательных и социальных ресурсов к процессу обучения в организации СПО. С позиции ПОО – это формирование организационно-технически и социально-психологически безбарьерного образовательного пространства с целью обеспечения возможности каждому студенту получить качественное профессиональное образование в максимально короткие сроки в ходе реализации «Профессионалитета» [11].

В условиях развивающего обучения необходимо обеспечить наибольшую активность самого обучающегося в процессе формирования ключевых компетенций, которые приобретаются в собственной практической деятельности. Исследователи связывают инновации в образовании с *интерактивными методами обучения и оценки его результатов*, то есть видами деятельности, которые требуют творческого подхода к материалу и обеспечивают условия для раскрытия потенциала каждого обучающегося. Интерактивные методы выгодно отличают от активных целенаправленное взаимодействие студентов не только с педагогом, но и друг с другом, а также превалирование активности обучающихся на занятии [2].

К интерактивным методам, используемым для оценки уровня развития компетенций обучающихся ПОО, относятся:

- *коллоквиум* как классический метод оценки результатов обучения включает в себя обсуждение вопросов изучаемого курса, не рассматриваемых на аудиторных занятиях, его задача – оценить способность обучающихся к организации самостоятельной познавательной деятельности;
- *кейсы* позволяют оценить глубину понимания обучающимися алгоритмов профессиональной деятельности, уровень развития метапредметных компетенций;
- *имитационные игры* дают возможность проанализировать сформированность общих компетенций ФГОС, гибких навыков студентов.

Для активного применения данных методов в работе педагога СПО стоит выделить деловые ситуации для имитационной игры, с которыми выпускник столкнется в работе, а также инструментарий проведения подобных игр и решения кейсов (таблица 4).

Таблица 4.

**Методический инструментарий интерактивных методов оценки компетенций**

Деловые ситуации	собеседование при приеме на работу
	беседа с руководителем (при увольнении, требовании улучшить условия труда, повысить заработную плату и др.)
	производственное совещание
	конфликт (с коллегами, руководителем, подчиненными, клиентами)
	нарушение правил внутреннего распорядка
	работа в проектной команде (ролевое взаимодействие)
Инструменты	презентация проекта (отработка питчинга – доклада, цель которого – сообщить заинтересованным лицам ключевую информацию о проекте)
	тренинговые приемы фасилитации
	мозговой штурм
	составление интеллект-карт
	составление/решение кроссвордов
	игровые технологии («Интеллектуальное казино», «Угадай мелодию», «КВН» и пр.; принцип соревновательности, активизация у обучающихся творческого, ассоциативного мышления)
	анализ видеофрагментов по тематике игры/кейса

Выбор оптимального подхода к оцениванию результатов обучения зависит от поставленной цели. Один из таких подходов – *бенчмаркинг* (от англ. benchmark – критерий, ориентир). Это метод контроля и управленческая процедура внедрения в практику работы организации технологий, стандартов и методов работы лучших организаций-аналогов [10].

Технология бенчмаркинга в ПОО включает в себя 5 этапов (таблица 5). Если организации удалось собрать качественные данные для сравнения на начальных этапах исследования, то ключевыми преимуществами бенчмаркинга будут выступать:

- скорость: позволяет быстро повысить качество процессов за счет анализа практики организации-эталона;
- превентивность: помогает предупредить появление трудностей благодаря изучению неудачного опыта конкурентов;
- применение лучших практик: дает возможность оптимизировать ключевые процессы в ПОО за счет применения лучших решений коллег;
- доступность: не требует существенных финансов и временных затрат.

Таблица 5.

**Технология бенчмаркинга в ПОО**

№	Название этапа	Содержание этапа
1	Определение объекта анализа	Объекты для анализа – всё многообразие элементов образовательного процесса: технологии, подходы, формы, методы, содержание обучения [10].
2	Составление списка превосходства	Поиск лучших ПОО, отдельных педагогов, лучших (успешных) практик применения новых форм проведения промежуточной аттестации и т.п. Этап включает в себя обзор имеющихся источников информации, систематизацию данных, анализ и отбор лучших [10].
3	Сбор и анализ информации	Сбор качественных данных, описание содержания труда, процессов или факторов, которые объясняют продуктивность: <ul style="list-style-type: none"> <li>– анализ собственной педагогической деятельности (SWOT-анализ);</li> <li>– сравнение с «эталонами», выявление на основании этого сравнения «зон роста»;</li> <li>– аудит имеющихся данных для их принятия руководством.</li> </ul>
4	Адаптация «эталона» к собственным условиям и апробация разработки	Имплементация предложенных мероприятий, их корректировка и дальнейшее развитие. Выявленные зоны для улучшения целесообразно прорабатывать, реализуя SMART-программу. Необходимо инновационное внедрение, которое подразумевает: <ul style="list-style-type: none"> <li>– прогнозирование возможных эффектов и последствий внедрения опыта эталона;</li> </ul>

№	Название этапа	Содержание этапа
		<ul style="list-style-type: none"> <li>– предоставление отчета заинтересованным лицам (руководство ПОО, методические объединения);</li> <li>– разработку программы внедрения изменений с учетом обычного плана работы;</li> <li>– реализацию программы;</li> <li>– мониторинг выполнения программы и использование результатов для дальнейшего развития.</li> </ul>
5	Тиражирование успешного опыта	Тиражирование успешного опыта происходит посредством методических разработок, открытых педформ.

В целом, бенчмаркинг – это возможный инструмент оценки эффективности образовательной деятельности в учебной группе, на курсе, в ПОО. Однако бенчмаркинг и оценивание – не одно и то же. Оценивание определяет, достигнут ли запланированный результат, при этом, как правило, не учитывается, какие средства использовались, зачастую игнорируется анализ существующих альтернатив, которые позволяют повысить эффективность данного процесса. На это направлен бенчмаркинг, основной миссией которого является выявление оптимального набора средств для наиболее эффективного способа достижения конкретной цели.

Если говорить о молодых специалистах, то актуальной проблемой является несоответствие уровня развития компетенций выпускников СПО требованиям предприятий. «Профессионалитет» нацелен на достижение синергетического эффекта: объединение усилий ПОО и промышленных предприятий в подготовке специалистов и квалифицированных рабочих, ориентированных на потребности и запрос конкретных работодателей. Проект предполагает всестороннее участие опорного работодателя кластера в обучении своих будущих работников – выпускников ПОО, в том числе в формировании учебных планов и образовательных программ с учетом специфики производства, включая технологический, организационно-экономический и социально-психологический аспекты.

Сегодня предприятие ожидает специалиста, который, помимо широкого набора профессиональных компетенций, владеет гибкими навыками, такими как работа в команде, стратегическое мышление, готовность к постоянному саморазвитию, способность быстро адаптироваться к изменениям производственного процесса, стремление к культуре постоянных улучшений и др.

Рассмотренные методы оценки компетенций доказали свою эффективность в практике управления персоналом, где ключевой характеристикой взрослых людей является наличие относительно устойчивой мотивации к обучению, либо внешней (сохранение работы, карьерные перспективы, рост заработной платы, расширение деловых связей), либо внутренней (саморазвитие). Уровень мотивированности студентов СПО на обучение зачастую нестабильный. Поэтому, по какой учебной дисциплине (профессиональному модулю) и какой бы метод оценки ни применялся, важно сохранить принцип практикоориентированности: каким образом виды активности на учебном занятии обучающийся сможет применить на будущей работе.

### *Литература:*

1. Амосова О.В. Коадапционный подход в современном профессиональном образовании // *Crede Experto*: транспорт, общество, образование, язык. – 2018. – №3.
2. Двучичанская Н.Н. Интерактивные методы обучения как средство формирования ключевых компетенций // *Машиностроение и компьютерные технологии*. – 2011. – №4.
3. Диденко А.В. Инкорпорирование показателей эффективности деятельности педагогических работников СПО в систему внутреннего мониторинга качества образования в образовательной организации // *Управление качеством образования: теория и практика эффективного администрирования*. – 2021. – №7. – С. 28-37.
4. Диденко А.В. Факторы-мотиваторы проактивного поведения персонала // *Современные научные исследования и разработки*. – 2018. – №12(29). – С. 51-54.
5. Задорожная Н.В. Интеграция содержания общеобразовательных учебных предметов с дисциплинами общепрофессионального цикла и профессиональными модулями как условие повышения качества образования // *Инновационное развитие профессионального образования*. – 2022. – №2 (34). – С. 150-175.

6. Иванов И.Н., Лукьянова Т.В. Разработка модели компетенций: подходы и реализация // Вестник ГУУ. – 2019. – №1. – С. 14-21.
7. Измерение и оценка сформированности универсальных компетенций обучающихся при освоении образовательных программ бакалавриата, магистратуры, специалитета: коллективная монография / под. науч. ред. д.п.н. И.Ю. Тархановой – Ярославль.: РИО ЯГПУ, 2018. – 383 с.
8. Листвин А.А., Гарт М.А. Профессионалитет как механизм синхронизации системы среднего профессионального образования и рынка труда // Вестник Череповецкого государственного университета. – 2022. – №1 (106). – С. 177-187.
9. Митрофанова Е.А. Формирование модели компетенций: методический подход // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2011. – №8.
10. Мищенко Н.Ю. Бенчмаркинг как инструмент управления качеством образовательного процесса // Педагогическая наука и практика. – 2018. – №1 (19). – С. 28-31.
11. Наука. Общество. Образование: материалы всероссийской научно-практической конференции, Иркутск, 25 января 2018 года / под общей редакцией Барашевой Е.В. – Иркутск: ООО «Сетевой институт дополнительного профессионального образования», 2018. – 70 с.
12. О проведении эксперимента по разработке, апробации и внедрению новой образовательной технологии конструирования образовательных программ среднего профессионального образования в рамках федерального проекта «Профессионалитет» «[Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 16 марта 2022 №387. Доступ из информационно-правового портала «Гарант».
13. Петренко Е.А. Современные подходы к оценке общих компетенций и основные проблемы их диагностирования // Педагогика и психология образования. – 2014. – №4. – С. 102-109.
14. Из 2020 в 2030: новая стратегия развития СПО [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://akvobr.ru/new/publications/158> (дата обращения 20.09.2022)
15. Кравцов рассказал, сколько выпускников 9-х классов поступают в колледжи [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://na.ria.ru/20210810/minprosvescheniya-1745179965.html> (дата обращения 20.09.2022)
16. Федеральный проект «Профессионалитет» [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://edu.gov.ru/activity/main\\_activities/additional\\_vocational\\_education/](https://edu.gov.ru/activity/main_activities/additional_vocational_education/) (дата обращения 20.09.2022)