

# Качество профессионального образования и рынок трудовых ресурсов

*Сведения для цитирования:* Берсенева, Е. В. Методика оценки общей компетенции (ОК-11) студентов профессиональной образовательной организации в рамках реализации программы инновационной площадки / Е. В. Берсенева, О. В. Перезова // Инновационное развитие профессионального образования. — 2021. — № 1 (29). — С. 63–73.

УДК 377  
ББК 74.57

## МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ОБЩЕЙ КОМПЕТЕНЦИИ (ОК-11) СТУДЕНТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ИННОВАЦИОННОЙ ПЛОЩАДКИ

*Е. В. Берсенева, О. В. Перезова*

Инновационные направления развития профессиональных образовательных организаций (ПОО) требуют от них существенной кадровой, ресурсной и методической подготовки. Важно, чтобы при запуске региональной инновационной площадки (РИП) были выработаны не только методики оценки эффективности функционирования самой площадки, но и предложены и разработаны новые формы работы с другими критериями и показателями. Например, интересным можно считать опыт, в котором ПОО предлагает свою методику оценивания компетенций, формируемых у студентов в ходе реализации направления РИП. Такие практики сегодня активно запускаются во многих регионах и тиражируются как методический передовой опыт. В связи с этим ГБПОУ «ЧГКИПиТ» также имеет возможность продемонстрировать некоторые подходы в понимании данного вопроса. Предлагается для рассмотрения методика оценки ОК-11, которая планомерно реализуется именно в рамках бизнес-ориентирующей подготовки.

**Ключевые слова:** бизнес-ориентирующая подготовка, методика оценивания, региональная инновационная площадка, интегративно-стимулирующая система, компетенции студентов профессиональных образовательных организаций, общие компетенции.

Оценка компетенций в образовании — тема не новая, но сохраняющая актуальность уже на протяжении многих лет. Компетентностный подход, заложенный во ФГОС СПО всех специальностей и профессий, обязывает ПОО внимательно выбирать способы и формы оценивания формируемых компетенций. Очень важно понять, что и почему следует оценивать в рамках предложенных компетенций, как вычленять

критерии для их измерения и на какие показатели обязательно обращать внимание, чтобы видеть динамику и измеримость компетенции на всех этапах ее формирования.

С одной стороны, такая методическая свобода открывает возможности для ПОО в разработке авторских уникальных методик. С другой стороны, полифония этих же методик приводит к конкретным противоречиям в момент их

практического применения. Очевидной проблемой становится тот факт, что многие методики очень условно подходят или категорически не подходят некоторым ПОО в зависимости от их отрасли и специфики. То есть трансляция и тиражирование методических наработок затрудняется отсутствием некоей адаптивности и универсальности. Чтобы снять такие противоречия при разработке нашей методики по оценке общей компетенции ОК-11, мы изучили методологическую базу по этому вопросу.

Так, например, мы заметили, что в современной педагогике вопрос компетенций тесно связан с вопросами профессиональной конкурентоспособности студентов в дальнейшем на рынке труда [1]. Такую идею активно развивал В. И. Андреев, утверждая, что уровень сформированных компетенций во время обучения студентов влияет на их профессиональную мобильность и является основой для творческого потенциала и возможностей саморазвития [1]. Поддерживала и развивала эту идею Ф. С. Исмагилова, которая связывала качество формируемых компетенций не только с конкурентоспособностью, но и с инновационной средой, в которую необходимо погружать студентов [2]. Причем значимость ее учений, на наш взгляд, заключается в том, что акцент в исследовании смещен в систему СПО. Мы абсолютно разделяем все идеи, предложенные учеными в разрезе заявленного вопроса.

Далее мы обратили внимание, что сегодня в научной педагогической базе появляются труды, которые уходят от расширенных вопросов по общим направлениям формирования компетенций, исследуя локальные аспекты этого феномена. Так, например, Е. В. Екимова, О. В. Кононова, Е. В. Садон в своих работах переключают наше внимание на конкретные методики оценки сформированности компетенций на уровне учебной дисциплины [3]. И примерно в таком же ключе идет развитие мысли у М. С. Емельяновой, которая задается вопросом, как подготовить конкурентоспособного выпускника именно в рамках конкретных предметных методик [4].

Мы заметили, что многие формы и методы оценивания компетенций пришли в педагогику из отрасли менеджмента и управления персоналом. То есть очевидной становится интеграция таких сфер, как экономика, образование, менеджмент. С этих позиций нам близки и понятны работы З. О. Османовой, которая предлагает разные методы оценки персонала предприятия, выделяя в основе ключевые корпоративные компетенции [5].

В связи с интенсивным взаимодействием образования и бизнеса мы вслед за И. В. Резанович также считаем, что бизнес-образование сегодня не должно быть независимым от реалий экономической действительности и обязательно должно представлять собой синтез ведущих идей и подходов [6].

Однако чисто экономические модели оценки персонала также подвергаются некоторой адаптации в образовательной среде и преобразуются в новые педагогические модели формирования конкурентоспособного специалиста [7].

Развитие предпринимательства как социального и экономического феномена сделало для педагогики актуальным изучение именно тех компетенций, которые могут сформировать ПОО в рамках своей образовательной среды [8]. Существенным вкладом в развитие этого вопроса являются труды Н. П. Ходаковой, которая предприняла попытку разработки целой системы оценивания профессиональной компетенции студентов [9]. А в качестве фундаментальных подходов к изучению феномена компетентности и компетенций мы выбрали труды Г. П. Щедровицкого, который продвинул степень изученности данной вопроса на очень высокий уровень [10].

Опираясь на методологию и результаты практических исследований наших коллег, мы сделали попытку разработать свою методику оценивания общей компетенции (ОК-11).

Для ГБПОУ «ЧГКПиТ» в ноябре 2020 г. открылась новая возможность развития на уровне региональной инновационной площадки по направлению бизнес-ориентирующей подготовки студентов ПОО. Предпосылками для этого направления стали ранее успешно реализованные студентами бизнес-проекты, а также успешный опыт самих студентов в открытии собственного дела. Поэтому была поставлена цель — разработать методику оценивания общей компетенции (ОК-11).

Для разработки методики в качестве нормативно-правовой основы мы взяли ФГОС СПО для специальности 43.02.15 «Поварское и кондитерское дело» и профессии 43.01.09 «Повар, кондитер» (ТОП-50).

Содержание компетенции ОК-11 согласно ФГОС следующее: ОК-11 — планировать предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере.

Итак, в рамках РИП начался данный методический процесс, который в случае успешной реализации будет транслироваться как передовой опыт для других ПОО.

Оценка сформированности ОК-11 производится по интегративно-стимулирующей системе (методика Л. В. Львова) [11]. Именно эту технологию мы взяли за основу, так как она максимально созвучна с пониманием бизнес-подготовки будущего молодого предпринимателя в индустрии сервиса, питания и торговли.

Интегративность предполагает комплексный объективный охват всех существенных признаков, критериев и характеристик, проявленных в совокупности и свойственных для успешного молодого предпринимателя и для формирования его предпринимательских компетенций.

Стимулирование предполагает возможность постоянного саморазвития, формирования индивидуальной траектории молодого предпринимателя и его мотивацию к успешному ведению бизнеса.

Если компетенцию ОК-11 рассмотреть по составляющим показателям и критериям (табл. 1), то можно выделить ее компоненты:

- когнитивный (знаниевый);
- деятельностный;
- личностный.

Таблица 1

Компоненты и показатели ОК-11

Компоненты	Показатели
К-1 — когнитивный	П1 — полнота знаний
	П2 — глубина знаний
К-2 — деятельностный	П3 — точность
	П4 — скорость
	П5 — надежность
К-3 — личностный	П6 — решительность
	П7 — стрессоустойчивость
	П8 — готовность к риску
	П9 — мотивация к успеху
	П10 — креативность
	П11 — самоорганизация

Все компоненты достаточно просто можно также распределить по критериям.

Так, в знаниях нас будут интересовать показатели полноты и глубины знаний, в деятельности — показатели точности, скорости, надежности. А в личностных качествах нас будут интересовать: решительность, стрессоустойчивость, готовность к риску, мотивация к успеху, креативность, самоорганизация. Перечень личностных качеств не является исчерпывающим, так как определяется по множеству параметров.

Мы не учитываем такие характеристики, как: коммуникабельность, лояльность, неконфликтность, эрудированность, ответственность, лидерский потенциал, так как считаем, что данные качества являются базовыми, без наличия которых социальный и профессиональный успех предпринимателя просто невозможен.

То есть, по сути, мы показываем пример таких личностных качеств, которые составляют, на наш взгляд, специфику предпринимательской деятельности.

Если подойти к оценке ОК-11 с позиции выделенных компонентов и показателей, то мы видим, что они могут быть рассмотрены двумя способами (табл. 2):

- по разработанной нами формуле;
- по методу экспертной оценки.

Рассмотрим последовательно оба варианта оценивания компонентов ОК-11.

Если двигаться по логике оценочного экспертирования, то у всех трех компонентов ОК-11 можно утвердить критериально-уровневую шкалу. В ней мы можем зафиксировать три уровня сформированности ОК-11:

- низкий, то есть предпринимательская некомпетентность,
- средний, то есть допустимый для ведения предпринимательской деятельности,
- высокий, то есть оптимально-адаптивный для ведения предпринимательской деятельности.

Установить порог этих уровней можно методом непосредственного наблюдения, через ситуационный анализ проявленных компонентов, проектную деятельность. Содержание каждого уровня представлено в таблице 3.

Таблица 2

Варианты оценивания компонентов ОК-11

Компонент	Показатель	Варианты
Когнитивный	Полнота	Формула, экспертная оценка
	Глубина	Формула, экспертная оценка
Деятельностный	Точность	Формула, экспертная оценка
	Скорость	Формула, экспертная оценка
	Надежность	Формула, экспертная оценка
		Формула, экспертная оценка

Окончание таблицы 2

Компонент	Показатель	Варианты
Личностный	Решительность	Тест, экспертная оценка
	Стрессоустойчивость	Тест, экспертная оценка
	Готовность к риску	Тест, экспертная оценка
	Мотивация к успеху	Тест, экспертная оценка
	Креативность	Тест, экспертная оценка
	Самоорганизация	Тест, экспертная оценка

Таблица 3

Уровень сформированности ОК-11 для оценивания экспертами

Критерии и показатели	Уровни сформированности ОК-11		
	Низкий (некомпетентность) 3 балла	Средний (допустимый) 4 балла	Высокий (оптимально-адаптивный) 5 баллов
<b>Когнитивный</b>			
Полнота знаний	Даны фрагментарные ответы на основные вопросы и не даны положительные ответы на некоторые дополнительные вопросы. Задачи решены не совсем точно	Даны полные ответы на основные вопросы, но вызывают затруднения дополнительные вопросы. Правильно решены задачи, но решение не является оптимальным	Даны исчерпывающие ответы, включая ответы на дополнительные вопросы. Правильно решены предлагаемые задачи
Глубина знаний	Ответы даны без обоснования. В некоторых ответах прослеживается непонимание излагаемого вопроса. Мысли излагаются недостаточно ясно, сбивчиво, без логической последовательности. В решении задач допущены ошибки, не приводящие к большим отклонениям от правильного ответа или установленного норматива	Ответы в основном правильные, прослеживается понимание излагаемого вопроса, но не выдерживается логическая последовательность изложения. Суть некоторых вопросов неясна. Ответы недостаточно обоснованы. Решение задач возможно более рациональным путем, но эти способы неизвестны или не освоены	Ответы отличаются логической последовательностью, лаконичностью, пониманием и выделением главного. Все ответы на основные и дополнительные вопросы обоснованы. Алгоритм решения задач полный и последовательный. Представлено несколько вариантов (способов) решения задач с обоснованием наиболее рационального
<b>Деятельностный</b>			
Точность	Действия выполнены с точностью, определяемой требованием на оценку «удовлетворительно»	Действия выполнены с точностью, определяемой требованием на оценку «хорошо»	Действия выполнены с точностью, определяемой требованием на оценку «отлично»
Скорость	Быстрота действий и решения задач, определяемая требованием на оценку «удовлетворительно»	Быстрота действий и решения задач, определяемая требованием на оценку «хорошо»	Быстрота действий и решения задач, определяемая требованием на оценку «отлично»
Надежность	Задание (задача) выполнено (а), но нарушена последовательность, приводящая к значительным отклонениям	Задание (задача) выполнено (а) верно, но нарушена последовательность выполнения, приводящая к значительным отклонениям	Задание (задача) выполнено (а) верно, последовательность не нарушена
<b>Личностный</b>			
Решительность	Желание овладеть профессией нестабильное	Желание овладеть профессией умеренно стабильное	Ярко выраженное желание овладеть профессией

Окончание таблицы 3

Критерии и показатели	Уровни сформированности ОК-11		
	Низкий (некомпетентность) 3 балла	Средний (допустимый) 4 балла	Высокий (оптимально-адаптивный) 5 баллов
Стрессоустойчивость	Способность владеть эмоциями слабо выражена	Способность владеть эмоциями умеренно стабильная	Ярко выраженные способности во владении эмоциями
Мотивация к успеху	Стремление к профессиональному росту, развитию и совершенствованию в решении производственных задач слабо выражено	Стремление к профессиональному росту, развитию и совершенствованию в решении производственных задач умеренно стабильное	Ярко выраженное стремление к профессиональному росту, развитию и совершенствованию в решении производственных задач
Готовность к риску	Способность рисковать слабо выражена	Способность рисковать умеренно стабильная	Ярко выраженная способность рисковать
Креативность	Творческие способности в решении профессиональных задач слабо выражены	Творческие способности в решении профессиональных задач выражены умеренно стабильно	Ярко выраженные творческие способности в решении профессиональных задач
Самоорганизация	Организаторские и управленческие способности слабо выражены	Организаторские и управленческие способности выражены умеренно стабильно	Ярко выраженное организаторское и управленческое лидерство

То есть, опираясь на разъяснительную информацию критериев в данной таблице и в процессе прямого наблюдения, эксперты могут делать выводы об уровне сформированности ОК-11 и вести оценочную экспертизу с учетом предложенных параметров.

Отдельно хотелось бы остановиться на пояснении балльной системы. Мы принципиально не рассмотрели классическую 5-балльную систему, а выбрали баллы 3, 4 и 5, так как считаем, что уровень баллов 1 и 2 вообще недопустим для студента, планирующего свое развитие как предпринимателя.

Далее разберемся в более сложном и более объективном варианте оценивания ОК-11, а именно остановимся на формуле для измерения уровня сформированности.

Если ОК-11 оценивать по формуле, то эта формула представляется нам следующим образом:

$$P = \sum_{i=1}^3 F(K_i A_i),$$

где: P — интегративная оценка сформированности ОК-11;

$A_i$  — значения оценки отдельных компонентов (когнитивного, деятельностного, профессионально-личностного) сформированности ОК-11;

F — коэффициент подобия, учитывающий степень соответствия формируемой ОК-11 уров-

ню реальной профессиональной компетентности предпринимателя, обеспечивающего ее;

$K_i$  — весовой коэффициент (коэффициент значимости) оценки соответствующих компонентов.

Формулу для оценки ОК-11 мы считаем целесообразной, так как предпринимательская деятельность является очень многогранным процессом, а предпринимательские компетенции не могут быть оценены только в каком-то одностороннем ракурсе (монопланово), так как предприниматель, согласно всем психологическим и социологическим исследованиям, является мультискиллинговым специалистом (hard + soft), отражающим уровень своей конкурентоспособности не только через знания, умения, но и через личностные характеристики, проявленные в оперативном характере деятельности.

Оценку когнитивного компонента ( $A_1$ ) мы определяем по показателям полноты и глубины знаний:

$$A_1 = (A_n + A_r)/2,$$

где:  $A_1$  — общая оценка уровня знаний;

$A_n$  — оценка за полноту знаний;

$A_r$  — оценка за глубину знаний.

Чтобы определить показатели полноты и глубины знаний и соотнести их с конкретной оценкой, мы предложили следующую шкалу (табл. 4).

Шкала определения полноты и глубины знаний ОК-11

Оценка	Полнота знаний	Глубина знаний
Отлично	Даны исчерпывающие ответы, включая ответы на дополнительные вопросы. Правильно решены предлагаемые задачи	Ответы отличаются лаконичностью, логической последовательностью, пониманием и выделением главного, сути содержания излагаемого. Все ответы на основные и дополнительные вопросы обоснованы. Алгоритм решения задач полный и последовательный. Представлено несколько вариантов (способов) решения задач с обоснованием наиболее рационального
Хорошо	Даны полные ответы на основные вопросы, но вызывают затруднения ответы на дополнительные вопросы. Правильно решены задачи, но ход решения не является оптимальным	Ответы в основном правильные, прослеживается понимание излагаемого вопроса, но не выдерживается логическая последовательность изложения. Суть некоторых вопросов неясна. Ответы недостаточно обоснованы. Решение задач возможно более рациональным путем, но эти способы неизвестны или не освоены
Удовлетворительно	Даны не совсем полные ответы на основные вопросы и не даны положительные ответы на некоторые дополнительные вопросы. Задачи решены не совсем точно	Ответы даны без обоснования. В некоторых ответах прослеживается непонимание излагаемого вопроса. Мысли излагаются недостаточно ясно, сбивчиво, без должной логической последовательности. В решении задач допущены ошибки, не приводящие к большим отклонениям от правильного ответа или установленного норматива

То есть, согласно формуле, мы при оценке когнитивного компонента проделываем следующие вычисления:

$$A_1 = (A_n + A_1)/2 = (4 + 3)/2 = 3,5$$

Обращаем внимание, что при оценке когнитивного компонента не учитываются этапы формирования ОК-11. Это является принципиальным сопутствующим фактором в оценке следующего, деятельностного, компонента.

Оценку деятельностного компонента ( $A_2$ ) мы определили по показателям точности, скорости и надежности, так как считаем, что именно эти характеристики важны для специалиста с оперативным характером деятельности, в том числе для предпринимателя. Итак, деятельностный компонент мы определили по следующей формуле:

$$A_2 = \sum_{i=1} k_i a_i,$$

где:  $A_2$  — общая оценка деятельностного компонента;

$a_i$  — частные значения суммы компонентов оценки.

Всего таких компонентов три, поэтому индекс  $i$  данной переменной принимает значение от 1 до 3:

- $a_1$  — оценка за точность;
- $a_2$  — оценка за скорость;
- $a_3$  — оценка за надежность.

Для оценки деятельностного компонента, в отличие от когнитивного, мы вводим еще весовой коэффициент, который зависит от этапа освоения ОК-11 (когнитивный, деятельностный, личностный). То есть считаем принципиальным и существенным дополнением связь между деятельностным компонентом и этапом освоения компетенции, так как на когнитивном уровне у будущего предпринимателя в момент освоения терминологического поля в процессе первичного обучения скорость, точность и надежность предпринимательских действий существенно ниже, чем на этапе личностного роста, который возможен, например, при участии студента в бизнес-проектах или иных учебных проектах бизнес-направленности.

С учетом такой поправки, отмечаем, что  $k_i$  — весовой коэффициент всех оценок:

- $k_1$  — точности;
- $k_2$  — скорости;
- $k_3$  — надежности.

Сумма всех коэффициентов равна единице:

$$\sum_{i=1} k_i = 1$$

Весовые коэффициенты  $k_i$  определяются путем экспертной оценки на протяжении всех этапов формирования ОК-11. Вариант весовых коэффициентов  $k_i$  предлагается в таблице 5.

Соотношение коэффициента в зависимости от этапа формирования ОК-11

Таблица 5

Коэффициенты	Этапы формирования ОК-11		
	Когнитивный	Деятельностный	Личностный
$k_1$ — точность	0,7		
$k_2$ — скорость	0,2	0,2	0,1
$k_3$ — надежность	0,1	0,5	0,2
		0,3	0,7

Таким образом, оценка деятельностного компонента на когнитивном этапе может выглядеть следующим образом:

$$\text{точность: } A_2 = k_1 \cdot a_1 = 0,7 \cdot 3 = 2,1;$$

$$\text{скорость: } A_2 = k_2 \cdot a_1 = 0,7 \cdot 5 = 3,5;$$

$$\text{надежность: } A_2 = k_3 \cdot a_1 = 0,7 \cdot 4 = 2,8.$$

Конечное значение (средний балл) деятельностного компонента:

$$A_2 = (2,1 + 3,5 + 2,8) / 3 = 6,5.$$

Далее, согласно интегративно-стимулирующей технологии, мы приступаем к измерению личностных черт будущего предпринимателя.

Оценку личностного компонента ( $A_3$ ) можно провести по уже разработанным специалистами тестовым методикам на основании трудов по педагогике, психологии и менеджменту (В. В. Бондаренко, Е. Н. Вахромов, И. А. Егорошина, С. Г. Звонарев, О. В. Козловский, С. Ш. Левина, Т. Ф. Локтева, Л. В. Львов, Р. А. Набиев, Г. Н. Неустроев, С. Д. Резник, С. Н. Соколов, Р. Ю. Турчаева), которые позволили выявить и проанализировать профессионально важные качества предпринимателей.

Эти методики обладают множеством преимуществ: объективны, проверены практикой, имеют научную основу в трактовке результатов. Но недостатком таких методик является тот факт, что в реальном учебном процессе

достаточно трудно выбрать время и централизованно организовать прохождение тестов всеми студентами. Поэтому мы снова, отталкиваясь от практических преимуществ, рекомендуем использовать для оценки личностного компонента экспертную оценку.

Итак, оценку личностного компонента ( $A_3$ ) можно провести по методу экспертной оценки (ЭО), как показано в таблице 6.

Варианты оценки личностного компонента в ОК-11

Таблица 6

Личностный компонент	Тесты по методикам: № 1 — Клауса Фоппеля; № 2 — Шуберга; № 3 — Элерса, экспертная оценка (ЭО)
	Решительность
Стрессоустойчивость	№ 2, (ЭО)
Мотивация к успеху	№ 3, (ЭО)
Готовность к риску	№ 2, (ЭО)
Креативность	№ 1, (ЭО)
Самоорганизация	№ 1, (ЭО)

Если брать за основу метод экспертной оценки, то бланк ранжирования личностных качеств молодого предпринимателя в рамках ОК-11 можно представить следующим образом (табл. 7).

Возможная структура бланка для экспертной оценки ОК-11

Таблица 7

Качества / средний балл	Эксперт 1	Эксперт 2	Эксперт 3	Эксперт n
		студент Иванченко И. О., группа ОП-417		
Решительность	3	4	4	4
Стрессоустойчивость	3	3	3	3
Мотивация к успеху	3	3	4	4
Готовность к риску	3	4	4	3
Креативность	4	4	3	4
Самоорганизация	3	3	4	3
Средний балл	3,7	3,6	3,8	3,5
Итоговый средний балл	3,6			

Степень выраженности каждого качества можно оценить по 3-балльной шкале: качество выражено «отлично», «хорошо», «удовлетворительно». Соответственно проставить баллы 5, 4, 3, соблюдая тот же принцип выбора баллов, который мы описали чуть выше в нашей статье. Затем по каждому качеству определить средний балл. Затем выставить итоговую оценку за личностный компонент в соответствии с таблицей 8.

Таблица 8

**Корреляция выбора балла и оценки за личностный компонент ОК-11**

Средний балл	Оценка
При среднем балле $A_2 \geq 4,5$	Отлично (5)
При среднем балле $3,5 \leq A_2 < 4,5$	Хорошо (4)
При среднем балле $3,0 \leq A_2 < 3,5$	Удовлетворительно (3)

Таким образом, согласно первоначальной формуле интегративная оценка сформированности ОК-11 при проставлении в нее цифровых и весовых показателей, отражающих совокупность проявленных компонентов, будет выглядеть следующим образом:

$$P = (A_{II} + A_{I'}) / 2 + (k_1 \cdot a_1 + k_2 \cdot a_2 + k_3 \cdot a_3) + \text{балл ПВК}$$

$A_1 \qquad A_2 \qquad A_3$

На этом процедура оценки может быть полностью исчерпана. Но мы, в свою очередь, считаем, что большое значение, помимо весового коэффициента, в данной оценке имеет и коэффициент подобия. Если в разработанную формулу еще дополнительно ввести коэффициент подобия (F), то он существенно повлияет на итоговую оценку.

Здесь для понимания вопроса мы хотим отметить, что обучение будущего предпринимателя и его реальный успех в бизнесе зависят от того, насколько качественно осуществляется его погружение в псевдопрофессиональную деятельность во время обучения. Решающую роль в формировании предпринимательских компетенций играют формы, методы и средства, с помощью которых осуществляется обучение. То есть важная роль в данном случае еще отводится тому, какие виды обучения (инновационные или традиционные) преобладают в ПОО.

Следовательно, коэффициент подобия предполагает установление практического соответствия заданий, с помощью которых обучают будущего предпринимателя. Значение коэффициентов подобия (F) можно вводить через установление традиционных и инновационных методов, средств и форм обучения при формировании ОК-11 у студентов ПОО в рамках бизнес-ориентирующей подготовки (табл. 9).

Таблица 9

**Соотношение коэффициента подобия и видов обучения**

Вид обучения	Метод	Средство	Форма	Значение коэффициента подобия
Традиционное обучение	Сообщающий Диалога	Сообщение	Лекция	0,2
		Доклад	Семинар	0,4
	Обсуждения	Тренировочные задания низкого уровня сложности	Практика	0,7
			Тренинговые элементы	0,6
Инновационное обучение	Тренингово-игровой	Тренировочные задания среднего уровня сложности	Тренинг	0,8
	Интегративно-интерактивный	Проблемные ситуации	Учебные проекты	
	Тренингово-аналитический	Тренировочные задания высокого уровня сложности	Управленческие поединки по компетенции	0,9
	Интегративный, проблемно-игровой	Кейсы	Деловые игры	
Проектный	Проблемные ситуации	Бизнес-проекты		

При необходимости можно вывести и значение сочетания традиционных и инновационных методов, средств и форм, адаптированных к образовательному процессу в колледже, при этом также учитывать этап формирования ОК-11 (табл. 10).



Таблица 10

Сочетание традиционных и инновационных методов при формировании ОК-11

Вид подготовки (обучения)	Этапы формирования ОК-11		
	Когнитивный	Деятельностный	Личностный
Традиционное обучение	80 %	60 %	15 %
Инновационное обучение	20 %	40 %	85 %

Считаем, что именно такой полный и все-сторонний подход к формированию ОК-11 позволит разработанной нами системе оценки быть максимальной полной, объективной, позволяющей педагогу «увидеть» молодого предпринимателя еще на этапе обучения в ПОО.

С точки зрения практической реализации и внедрения, интегративно-стимулирующая технология оценки в расчетах зависит от нескольких показателей:

- 1) на каком этапе происходит оценивание (когнитивном, деятельностном, личностном);
- 2) какая форма обучения выбрана (инновационная или традиционная).

В зависимости от этих условий оценка может выглядеть следующим образом:

$$P = \sum_{i=1}^3 F(K_i, A_i),$$

Традиционное обучение (лекция) когнитивного этапа:

$$P = 0,2 \cdot ((0,7 + 0,2 + 0,1) \cdot (4 + 4/2) \cdot 3,8) = 0,2 \cdot (1 \cdot 4 \cdot 3,8) = 3,04$$

$$(F) \quad K_i \quad A_i = A_1 + A_2 \quad \text{ПВК}$$

Инновационное обучение (проекты) личностного этапа:

$$P = 0,9 \cdot ((0,1 + 0,2 + 0,7) \cdot (5 + 5) / 2 \cdot 4,4) = 19,8$$

$$(F) \quad K_i \quad A_i = A_1 + A_2 \quad \text{ПВК}$$

Таким образом, считаем, что разработанная нами методика оценки ОК-11 может считаться дискуссионной, но имеет хорошие перспективы для трансляции и тиражирования опыта для ПОО, в которых осуществляется подготовка молодых предпринимателей.

### Библиографический список

1. Андреев, В. И. Конкурентология. Учебный курс для творческого саморазвития конкурентоспособности / В. И. Андреев. — Казань : Центр инновационных технологий, 2004. — 468 с. — ISBN 5-93962-053-4.
2. Исмагилова, Ф. С. Управление конкурентоспособностью в инновационной среде / Ф. С. Исмагилова // Среднее профессиональное образование. — 2009. — № 3. — С. 2–14.
3. Кононова, О. В. Методика оценки сформированности компетенций на уровне учебной дисциплины / О. В. Кононова, Е. В. Садон, Е. В. Екимова // Управление высшим образованием. — 2012. — № 4. — С. 76–81.
4. Емельянова, М. С. Как подготовить конкурентоспособного выпускника / М. С. Емельянова // Среднее профессиональное образование. — 2008. — № 6. — С. 24–32.
5. Османова, З. О. Методы оценки персонала предприятия / З. О. Османова // Научный вестник: финансы, банки, инвестиции. — 2016. — № 3. — С. 3.
6. Резанович, И. В. Бизнес-образование: профессиональное развитие менеджеров : моногр. / И. В. Резанович. — Челябинск : Изд-во ЮУрГУ, 2005. — 291 с. — ISBN 5-696-03203-6.
7. Тенилов, Е. А. Педагогическая модель формирования конкурентоспособного специалиста в условиях предприятия сервисного типа : дис. ... канд. пед. наук / Е. А. Тенилов. — Н. Новгород, 2005. — 153 с.
8. Ревин, И. А. Развитие предпринимательских компетенций у студентов технического вуза / И. А. Ревин, Д. Л. Цыбулевская // Современные проблемы науки и образования. — 2015. — № 2-1. — URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=19415> (дата обращения: 23.12.2020).
9. Ходакова, Н. П. Система оценивания профессиональной компетенции студентов / Н. П. Ходакова // Среднее профессиональное образование. — 2009. — № 2. — С. 49–54.
10. Щедровицкий, Г. П. Компетенции и компетентность / Г. П. Щедровицкий // Высшее образование сегодня. — 2004. — № 8. — С. 36–41.
11. Львов, Л. В. Проблемы моделирования профессионально-образовательной деятельности опережающего уровня / Л. В. Львов // Современная высшая школа: инновационный аспект. — 2016. — № 1. — С. 75–88.

*For citation:* Berseneva, E. V. Methodology for assessing the general competence (general cultural competence 11) of students vocational educational organizations as part of the implementation of the innovation platform program / E. V. Berseneva, O. V. Perevozova // Innovative development of vocational education. — 2021. — № 1 (29). — P. 63–73.

## METHODOLOGY FOR ASSESSING THE GENERAL COMPETENCE (GENERAL CULTURAL COMPETENCE 11) OF STUDENTS VOCATIONAL EDUCATIONAL ORGANIZATIONS AS PART OF THE IMPLEMENTATION OF THE INNOVATION PLATFORM PROGRAM

E. V. Berseneva, O. V. Perevozova

Innovative directions for the development of professional educational organizations (PEO) require from them significant personnel, resource and methodological training. It is important, that when the regional innovation platform (RIP) is launched, not only methods for assessing the effectiveness of the site itself are developed, but also new forms of work with other criteria and indicators are proposed and developed. For example, the experience, in which PEO offers its own methodology for assessing the competencies formed in students during the implementation of the RIP direction, could be interesting. Such practices are now being actively launched in many regions and replicated as methodological best practices. In this regard, "Chelyabinsk State College of food and trade industry" also has the opportunity to demonstrate some approaches in understanding this issue. A methodology for evaluating general cultural competence 11 is proposed for consideration, which is planned to be implemented precisely within the framework of business-oriented training.

**Key words:** *business-oriented training, assessment methodology, regional innovation platform, integrative-stimulating system, competencies of PEO students, federal state educational standard of secondary vocational education, general competences.*

### References

1. Andreev V. I. *Konkurentologija. Uchebnyj kurs dlja tvorcheskogo samorazvitija konkurentosposobnosti* [Competitiveology. Training course for creative self-development of competitiveness]. Kazan, Center for Innovative Technologies, 2004, 468 p. ISBN 5-93962-053-4. (In Russian)
2. Ismagilova F. S. *Upravlenie konkurentosposobnost'ju v innovacionnoj srede* [Management of competitiveness in an innovative environment], *Srednee professional'noe obrazovanie* [Secondary vocational education], 2009, no. 3, pp. 2–14. (In Russian)
3. Kononova O. V., Sadon E. V., Ekimova E. V. *Metodika ocenki sformirovannosti kompetencij na urovne uchebnoj discipliny* [Methodology for assessing the formation of competencies at the level of academic discipline], *Upravlenie vysshim obrazovaniem* [Management of higher education], 2012, no. 4, pp. 76–81. (In Russian)
4. Emelyanova M. S. *Kak podgotovit' konkurentosposobnogo vypusknika* [How to prepare a competitive graduate], *Srednee professional'noe obrazovanie* [Secondary vocational education], 2008, no. 6, pp. 24–32. (In Russian)
5. Osmanova Z. O. *Metody ocenki personala predpriyatija* [Methods for assessing enterprise personnel], *Nauchnyj vestnik: finansy, banki, investicii* [Scientific bulletin: finance, banks, investments], 2016, no. 3, p. 3. (In Russian)
6. Rezanovich I. V. *Biznes-obrazovanie: professional'noe razvitie menedzherov: monogr* [Business education: professional development of managers: monograph], Chelyabinsk, Izd-vo JuUrGU, 2005, 291 p. ISBN 5-696-03203-6. (In Russian)
7. Tenilov E. A. *Pedagogicheskaja model' formirovanija konkurentosposobnogo specialista v uslovijah predpriyatija servisnogo tipa* [Pedagogical model of the formation of a competitive specialist in a service-type enterprise], Cand. ped. sciences diss. N. Novgorod, 2005, 153 p. (In Russian)
8. Revin I. A., Tsybulevskaya D. L. *Razvitie predprinimatel'skih kompetencij u studentov tehničeskogo vuza* [Development of entrepreneurial competencies among students of a technical university], *Sovremennye problemy nauki i obrazovanija* [Modern problems of science and education], 2015, no. 2-1, available at: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=19415> (accessed: 23.12.2020). (In Russian)
9. Khodakova N. P. *Sistema ocenivaniya professional'noj kompetencii studentov* [System for assessing the professional competence of students], *Srednee professional'noe obrazovanie* [Secondary vocational education], 2009, no. 2, pp. 49–54. (In Russian)

10. Shchedrovitsky G. P. Kompetencii i kompetentnost' [Competence and competence], *Vysshee obrazovanie segodnja [Higher education today]*, 2004, no. 8, pp. 36–41. (In Russian)

11. L'vov L. V. Problemy modelirovaniya professional'no-obrazovatel'noj dejatel'nosti operezhajushhego urovnja [Problems of modeling professional and educational activities of the advanced level], *Sovremennaja vysshaja shkola: innovacionnyj aspekt [Modern higher school: an innovative aspect]*, 2016, no. 1, pp. 75–88. (In Russian)

**Берсенева Елена Валерьевна**, директор ГБПОУ «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли», г. Челябинск, e-mail: e.bersewewa@gmail.com

**Перевозова Ольга Владимировна**, доцент кафедры журналистики, рекламы и связей с общественностью Института медиа и социально-гуманитарных наук ФГАОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет (НИУ)», кандидат педагогических наук, доцент, г. Челябинск, e-mail: o-v-perevozova@mail.ru

**Berseneva Elena Valerievna**, Director of the Chelyabinsk State College of food and trade industry, Chelyabinsk, e-mail: e.bersewewa@gmail.com

**Perevozova Olga Vladimirovna**, Associate Professor of the Department of Journalism, Advertising and Public Relations, Institute of Media and Social Sciences and Humanities, South Ural State University (NRU), Candidate of Pedagogy, Associate Professor, Chelyabinsk, e-mail: o-v-perevozova@mail.ru

*Сведения для цитирования:* Леушканова, О. Ю. Возможности учебного проекта в процессе реализации формы наставничества «работодатель — студент» / О. Ю. Леушканова, Е. Ю. Иванова // *Инновационное развитие профессионального образования.* — 2021. — № 1 (29). — С. 73–78.

УДК 377  
ББК 74.57

## ВОЗМОЖНОСТИ УЧЕБНОГО ПРОЕКТА В ПРОЦЕССЕ РЕАЛИЗАЦИИ ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «РАБОТОДАТЕЛЬ — СТУДЕНТ»

*О. Ю. Леушканова, Е. Ю. Иванова*

Статья посвящена актуальной проблеме внедрения модели наставничества в форме «работодатель — студент» в рамках организации проектной деятельности студентов Магнитогорского педагогического колледжа. В статье названы ключевые документы, определяющие целевые ориентиры внедрения наставничества. Обозначены критерии отбора наставников учебного проекта, цель которого — формирование не менее чем у 80 % студентов третьего курса, обучающихся по специальности 44.02.02 «Преподавание в начальных классах», 44.02.05 «Коррекционная педагогика в начальном образовании», компетенции — проводить внеурочные занятия через участие в мероприятиях проекта. Авторами выделяются направления сопровождения проекта: результативность, командная сплоченность и методическая компетентность. Особое внимание уделено рассмотрению этапов, механизмов и рисков проекта, описанию проектной деятельности студентов. На примере реализации конкретного проекта «Профессиональный компас» авторами статьи даются оценочные характеристики проекта, подчеркивается важность использования формы наставничества «работодатель — студент» в процессе подготовки конкурентоспособного специалиста.

**Ключевые слова:** методология наставничества, практико-ориентированное образование, учебный проект, форма наставничества «работодатель — студент», работодатель-наставник.

Современные вызовы определяют новые формы подготовки кадров в системе среднего профессионального образования. Формирование мобильной, самореализующейся лич-

ности, способной к обучению на протяжении всей жизни, обладающей устойчивыми общими и профессиональными компетенциями, является первостепенной задачей.