

МОДЕЛЬ РАЗВИТИЯ ОБЩИХ КОМПЕТЕНЦИЙ, ВОСТРЕБОВАННЫХ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Среднее профессиональное образование

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ

Опросы работодателей в России и за рубежом показывают растущий спрос на способность решать сложные комплексные проблемы, работать в режиме многозадачности, навыки эффективной коммуникации и командной работы, развитые лидерские качества, а также гибкость, эмоциональный интеллект, умение учиться и осваивать новое. Эти способности называют общими (надпрофессиональными, универсальными) компетенциями, *soft skills*, или «мягкими» навыками. Уровень их развития во многом определяет конкурентоспособность человека на рынке труда и карьерный рост, обеспечивает компаниям эффективное и стабильное развитие.

Анализ различных источников, включая отечественные и зарубежные публикации, форсайт-исследования, кабинетное исследование корпоративных моделей ОК и практик их оценки, мониторинг рынка труда (жизненного цикла квалификаций) и данные о более чем **6,5 млн вакансий**, позволил выявить четыре ключевые проблемы:

■ Отсутствие единого подхода к описанию компетенций

Множество частично пересекающихся перечней и описаний общих компетенций

■ Неясность в терминологии

Нет четкого различия между компетенциями, личностными качествами и умениями

■ Нет уровневой дифференциации

Не рассматривается вопрос различий в требованиях к ОК в зависимости от уровня квалификации, характера профессиональной деятельности

■ Сложность в оценке

Не решена проблема оценки ОК



СЛЕДСТВИЕ

слабая управляемость и отсутствие преемственности в развитии ОК на разных уровнях общего и профессионального образования, в процессах обучения и развития персонала.



Модель развития общих компетенций разработана Национальным агентством развития квалификаций совместно с советами по профессиональным квалификациям и региональными партнерами и включает набор инструментов, позволяющих эффективно определять, развивать и оценивать общие компетенции, востребованные в профессиональной деятельности:

- рамку общих компетенций
- универсальный оценочный инструментарий и методику разработки специализированных оценочных средств
- систему развития общих компетенций в образовательном процессе

В описании модели использованы сокращения, хорошо знакомые представителям сферы образования, но, поскольку интерес к внедрению модели проявляют и работодатели, расшифруем ключевые аббревиатуры:

СПО – среднее профессиональное образование;

ФГОС – федеральный государственный образовательный стандарт (в СПО разработаны по профессиям и специальностям; включают обязательные требования к структуре и объему, кадровым, финансовым, материально-техническим условиям реализации и результатам освоения образовательных программ; в соответствии с ФГОС образовательными организациями разрабатываются программы, имеющие государственную аккредитацию);

ОК – общие компетенции (перечень ОК определен ФГОС, но может быть дополнен образовательной организацией);

ПК – профессиональные компетенции (hard skills, «жесткие» навыки; в СПО соотнесены с осваиваемыми видами деятельности; их перечень определен ФГОС, но может быть дополнен образовательной организацией);

ПМ – профессиональный модуль (часть программы СПО, направленная на освоение одного из видов деятельности, предусмотренного ФГОС или введенного в вариативную часть программы); ПМ включает один или несколько междисциплинарных курсов и производственную практику;

МДК – междисциплинарный курс («теоретическая» часть профессионального модуля);

ПООП – примерная основная образовательная программа (методический документ, с учетом которого образовательные организации разрабатывают свои программы);

ППКРС – программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих;

ППССЗ – программы подготовки специалистов среднего звена.

РАМКА ОБЩИХ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЕЕ ПРИМЕНЕНИЕ В СПО

Рамка общих компетенций (далее – рамка) - инструмент систематизации представлений об общих компетенциях, обеспечивающий преемственность их развития на различных уровнях общего и профессионального образования, основа для разработки оценочных средств.

Рамка включает четыре интегративные компетенции, каждая из которых состоит из нескольких структурных элементов:



КОМПЕТЕНЦИЯ «РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ и ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ»:

- идентификация проблемы (анализ, диагностика, исследование, оценка задания/ задачи/ ситуации/ результатов)
- поиск (разработка) и выбор решения (декомпозиция целей, определение задач, моделирование, прогнозирование, формулирование и проверка гипотез, идентификация рисков, планирование действий и деятельности)



КОМПЕТЕНЦИЯ «РАБОТА С ИНФОРМАЦИЕЙ»:

- поиск и анализ информации, в том числе с использованием ИКТ, оценка информации
- преобразование и создание информации
- обмен информацией (деловая коммуникация)



КОМПЕТЕНЦИЯ «РАБОТА В КОМАНДЕ и УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДЬМИ»:

- работа в группе (команде)
- управление людьми



КОМПЕТЕНЦИЯ «САМОМЕНЕДЖМЕНТ (self-менеджмент)»:

- работа в условиях изменений, самоорганизация и самоконтроль
- профессиональное развитие и карьера

Описание общих компетенций

дифференцированы по 9-ти уровням квалификаций,

принятым в [национальной системе квалификаций Российской Федерации](#)

универсальны

подходят для разработки отраслевых и корпоративных требований к ОК, а также требований по профессиям (специальностям) и квалификациям

построены на поведенческих характеристиках

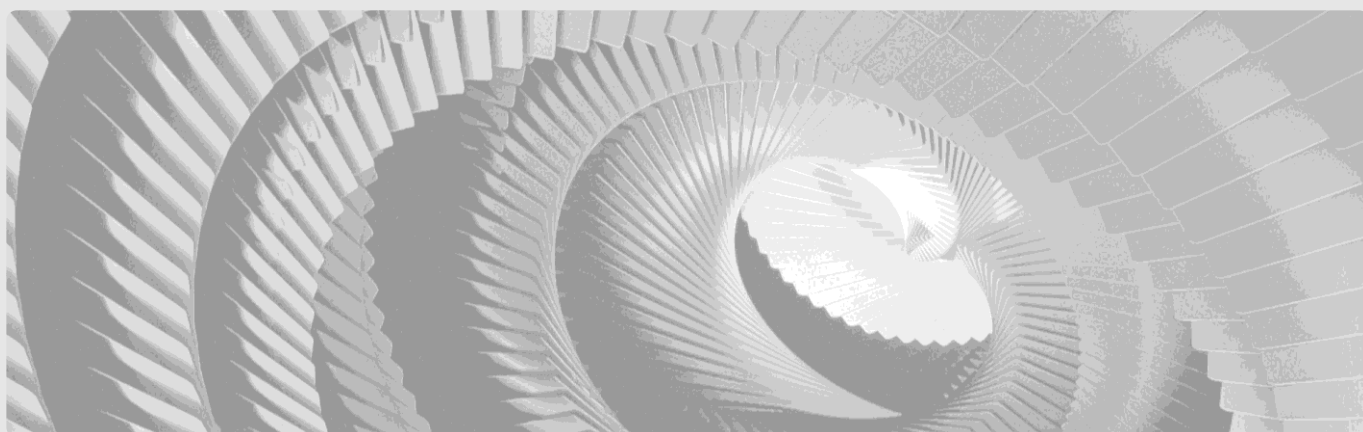
удобны для разработки программ формирования ОК и средств их оценки



ОБЩИЕ КОМПЕТЕНЦИИ: ФГОС СПО И РАМКА ОК

Перечень ОК выпускника СПО задан ФГОС. Соответствующие каждой компетенции умения и знания приведены в ПООП. Требования для ППКРС и ППССЗ одинаковы, хотя профессиональная деятельность рабочих (как правило, 3-4 уровень квалификации) и специалистов среднего звена (в большинстве случаев 5 уровень квалификации) серьезно различается по степени полномочий и ответственности, характеру умений и знаний. Различаются и сроки подготовки. Рамка позволяет конкретизировать требования к ОК для ППКРС и ППССЗ с учетом уровня осваиваемых квалификаций и таким образом определить востребованную рынком труда и реализуемую цель их развития.

NB! Общие компетенции тесно связаны с кругозором, общей осведомленностью. Знание в составе ОК часто является имплицитным, неотделимым от умения, формируется вместе с ним, поэтому в описании ОК далеко не каждое умение соотносится со специфическим знанием.



ОПИСАНИЕ ОБЩИХ КОМПЕТЕНЦИЙ



КОМПЕТЕНЦИЯ «РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ и ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ»:

- поиск (разработка) и выбор решения (декомпозиция целей, определение задач, моделирование, прогнозирование)
- идентификация проблемы (анализ, диагностика, исследование, оценка задания/ задачи/ ситуации/ результатов)

ППКРС (4 уровень квалификации)	ППССЗ (5 уровень квалификации)	ФГОС СПО*
<p>Умения:</p> <p>Анализировать различные типы практических задач, ситуаций и их изменения.</p> <p>Решать различные типы практических задач и принимать решения с учетом зоны своей компетенции:</p> <ul style="list-style-type: none"> • выбирать способ действия из известных на основе знаний и опыта; • планировать решения поставленной задачи; • корректировать деятельность с учетом условий и промежуточных результатов. <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • общие правила анализа, требования к плану, определению способов решения задач; • понятие об обратной связи и коррекции деятельности. 	<p>Умения:</p> <p>Анализировать ситуацию и ее изменения, идентифицировать проблемы и причины их возникновения.</p> <p>Решать различные типы практических задач с элементами проектирования и принимать решения с учетом зоны своей компетенции:</p> <ul style="list-style-type: none"> • декомпозировать (конкретизировать) задачу, • выбирать или моделировать способы решения с учетом условий, возможного развития ситуации и последствий принимаемых решений; • принимать решения в условиях неполноты информации, при наличии альтернативных сценариев; • определять приоритеты при планировании решения задачи; • корректировать план с учетом промежуточных результатов, изменения условий деятельности <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • общие правила и логика анализа; • понятие об иерархии целей (задач), требования к их определению при декомпозиции; • соотношение цель (задача) – способы решения и необходимые ресурсы – результаты; • понятие о полноте и неполноте информации; • возможность различных способов решения; • требования к плану, определению способов решения задач; • понятие об обратной связи и коррекции деятельности. 	<p>ОК 01. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам.</p>

ОПИСАНИЕ ОБЩИХ КОМПЕТЕНЦИЙ



КОМПЕТЕНЦИЯ «РАБОТА С ИНФОРМАЦИЕЙ»

- поиск и анализ информации, в том числе с использованием ИКТ, оценка информации
- преобразование и создание информации
- обмен информацией (деловая коммуникация)

ППКРС (4 уровень квалификации)	ППССЗ (5 уровень квалификации)	ФГОС СПО*
<p>Умения:</p> <p>Искать информацию в известных источниках, в локальной базе данных или в сети Интернет.</p> <p>Запрашивать недостающую информацию.</p> <p>Выбирать релевантную информацию.</p> <p>Понимать информацию:</p> <ul style="list-style-type: none"> • текстовую (научные и художественные тексты, нормативные правовые акты, делопроизводственная и технологическая документация и др.); • графическую (таблицы, рисунки, диаграммы, схемы, чертежи, графики и др.); • звуковую (аудио-, видео-, мультимедиа); • числовую; • комбинированную. <p>Соблюдать общие меры безопасности при работе в локальных сетях и в сети Интернет.</p> <p>Преобразовывать данные по алгоритму, в том числе с использованием информационно-коммуникационных технологий, например: перевод аналоговой информации в цифровую, текстовой - в графическую и наоборот, сортировка информации.</p> <p>Создавать простые тексты и презентации.</p>	<p>Умения:</p> <p>Самостоятельно искать информацию в различных источниках, в том числе в локальных базах данных или в сети Интернет.</p> <p>Выбирать релевантную информацию. Отличать факты от мнений.</p> <p>Анализировать информацию, представленную в различных формах (текстовой, числовой, графической, звуковой и видеoinформации).</p> <p>Соблюдать общие меры безопасности при работе в локальных сетях и в сети Интернет.</p> <p>Преобразовывать данные, в том числе с использованием информационно-коммуникационных технологий, например: перевод аналоговой информации в цифровую, текстовой – в графическую и наоборот и т.п.</p> <p>Структурировать информацию для размещения, сохранения и быстрого доступа.</p> <p>Создавать на основе аналогов тексты деловой переписки, официальные письма, планы, алгоритмы, технологические карты, материалы для презентации решений и результатов работ, в том числе в цифровой среде.</p>	<p>ОК 02. Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности.</p> <p>ОК 09. Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках.</p>
<p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • признаки достоверности информации; • приемы структурирования информации; • формы представления информации; • современные информационные системы и цифровые устройства, • порядок их применения; • общие меры безопасности при работе в локальных сетях и в сети Интернет; • лексические и грамматические особенности делового стиля речи. 	<p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • признаки достоверности информации; • приемы структурирования информации; • формы представления информации; • современные информационные системы и цифровые устройства, порядок их применения; • общие меры безопасности при работе в локальных сетях и в сети Интернет; • лексические и грамматические особенности делового стиля речи. 	

ОПИСАНИЕ ОБЩИХ КОМПЕТЕНЦИЙ



КОМПЕТЕНЦИЯ «РАБОТА С ИНФОРМАЦИЕЙ»

- поиск и анализ информации, в том числе с использованием ИКТ, оценка информации
- преобразование и создание информации
- обмен информацией (деловая коммуникация)

ППКРС (4 уровень квалификации)

Умения:

Вести деловую коммуникацию, в том числе с использованием Интернет-сервисов.

Устно и письменно передавать информацию, обсуждать совместную деятельность.

Соблюдать нормы литературного языка.

Понимать партнера по общению.

Распознавать эмоции собеседника.

Создавать сеть профессионально полезных контактов.

Соблюдать сетевой этикет при коммуникации через Интернет.

Знания:

- нормы литературного языка; правила оформления документов;
- правила сетевого этикета.

ППССЗ (5 уровень квалификации)

Умения:

Вести деловую коммуникацию, в том числе с использованием Интернет-сервисов.

Устно и письменно передавать информацию с учетом контекста общения.

Соблюдать нормы литературного языка.

Понимать участников общения, уточнять информацию, конкретизировать, задавать вопросы.

Распознавать эмоции собеседника.

Создавать сеть профессионально полезных контактов.

Соблюдать сетевой этикет при коммуникации через Интернет.

Знания:

- нормы литературного языка; правила оформления документов.
- правила сетевого этикета.

ФГОС СПО*

ОК 05. Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста.

ОК 06 в части «... проявлять осознанное поведение на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей, в том числе с учетом гармонизации межнациональных и межрелигиозных».

ОПИСАНИЕ ОБЩИХ КОМПЕТЕНЦИЙ



КОМПЕТЕНЦИЯ «РАБОТА В КОМАНДЕ и УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДЬМИ»:

- работа в группе (команде)
- управление людьми

ППКРС (4 уровень квалификации)	ППССЗ (5 уровень квалификации)	ФГОС СПО*
<p>Умения:</p> <p>Ориентироваться в работе на командные задачи.</p> <p>Поддерживать деловые отношения с руководством и членами группы.</p> <p>Понимать свои и чужие эмоции.</p> <p>Организовывать работу нескольких непосредственно контактирующих людей.</p> <p>Распределять задачи, координировать командную работу.</p> <p>Предотвращать или эффективно разрешать конфликты.</p> <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none">• методы мотивации и организации работы команды,• техники управления конфликтами.	<p>Умения:</p> <p>Ориентироваться в работе на командные задачи.</p> <p>Выстраивать деловые отношения с руководством и членами группы.</p> <p>Управлять своими эмоциями и эмоциями других людей.</p> <p>Руководить малой группой.</p> <p>Распределять задачи, координировать командную работу.</p> <p>Мотивировать, оказывать профессиональную и психологическую поддержку членам группы.</p> <p>Пресекать конфликты на стадии зарождения или их эффективно разрешать.</p> <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none">• методы мотивации и организации работы команды,• техники управления конфликтами.	<p>ОК 04. Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде.</p>

ОПИСАНИЕ ОБЩИХ КОМПЕТЕНЦИЙ



КОМПЕТЕНЦИЯ «САМОМЕНЕДЖМЕНТ»:

- работа в условиях изменений, самоорганизация и самоконтроль
- профессиональное развитие и карьера

ППКРС (4 уровень квалификации)	ППССЗ (5 уровень квалификации)	ФГОС СПО*
<p>Умения</p> <p>Адекватно оценивать свою квалификацию и компетенции.</p> <p>Планировать повышение квалификации и карьерный рост (при поддержке специалиста).</p> <p>Обучаться в процессе деятельности.</p> <p>Рационально организовывать труд, проявлять внимательность и аккуратность, точность и упорядоченность действий, выстраивать деятельность на принципах бережливого производства.</p> <p>Соблюдать требования охраны труда, грамотно и эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях.</p> <p>Использовать средства физической культуры для укрепления здоровья.</p> <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • возможные траектории профессионального развития и самообразования; • принципы бережливого производства; • требования охраны труда, порядок действий в чрезвычайных ситуациях; • роль физической культуры в общекультурном, профессиональном и социальном развитии человека; • основы здорового образа жизни; • средства профилактики перенапряжения. 	<p>Умения:</p> <p>Адекватно оценивать свою квалификацию и компетенции.</p> <p>Планировать повышение квалификации и карьерный рост.</p> <p>Использовать приемы самомотивации и саморегуляции, профилактики профессионального выгорания.</p> <p>Самообучаться в процессе деятельности.</p> <p>Решать задачи качественно и в срок, управлять рабочим временем.</p> <p>Рационально организовывать труд, проявлять внимательность и аккуратность, точность и упорядоченность действий, выстраивать деятельность на принципах бережливого производства.</p> <p>Работать в условиях появления новых технологий.</p> <p>Соблюдать требования охраны труда, грамотно и эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях.</p> <p>Оценивать меру ответственности за свои действия (бездействие).</p> <p>Использовать средства физической культуры для укрепления здоровья.</p> <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • возможные траектории профессионального развития и самообразования; • требования охраны труда, принципы бережливого производства; • порядок действий в чрезвычайных ситуациях; • роль физической культуры в общекультурном, профессиональном и социальном развитии человека; основы здорового образа жизни; средства профилактики перенапряжения. 	<p>ОК 03 в части: «... планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие...».</p> <p>ОК 07. Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, применять знания об изменении климата, принципы бережливого производства, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях.</p> <p>ОК 08. Использовать средства физической культуры для сохранения и укрепления здоровья в процессе профессиональной деятельности и поддержания необходимого уровня физической подготовленности.</p>

*ОК 03 ФГОС СПО в части «... планировать предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по правовой и финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях», с одной стороны, требует специальных, а не общих знаний и умений, и в настоящее время существует множество программ развития правовой и финансовой грамотности и подготовки к предпринимательской деятельности, а с другой, – представляет частный случай применения описанных в рамках компетенций по решению проблем и работе с информацией. В связи с этим специальный инструментарий для оценки правовой и финансовой грамотности и готовности планировать предпринимательскую деятельность не разрабатывался.

ОК 06 в части «проявлять гражданско-патриотическую позицию...», скорее, представляет собой ценностную ориентацию, чем компетенцию. Используемые для оценки компетенций инструменты – тестирование, решение кейсовых заданий и т.п. не подходят для оценки развития ценностных ориентаций. В части «...применять стандарты антикоррупционного поведения» данная компетенция требует специальных, а не общих знаний и умений, оценка которых также не предусмотрена универсальным инструментарием.

Указанные особенности ОК 03 и ОК 06 ФГОС СПО оказали влияние только на содержание универсального оценочного инструментария. Развитие данных ОК строится на единых с другими компетенциями основаниях.

ОЦЕНКА ОБЩИХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ

Функции контроля и оценки ОК

1

диагностика

2

обучение

3

мотивация

4

управление развитием

ОЦЕНОЧНЫЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ

Носит универсальный характер

применяется для всех профессий и специальностей СПО

Позволяет проводить базовый и углубленный контроль и оценку

Содержит спецификацию

Это позволяет:

- отслеживать сформированность каждого умения, структурного элемента и компетенции в целом
- проводить оценку как на соответствие 4-му или 5-му уровню квалификации, так и на соответствие требованиям конкретной профессии или специальности (описание может формироваться из умений 4-го и 5-го уровней)
- проводить как комплексную оценку ОК, так и оценку отдельных умений, в т.ч. при проведении промежуточной аттестации по учебным дисциплинам и модулям

Содержит критерии оценки

Это позволяет:

- объективизировать оценку
- использовать критерии для наблюдения не только при проведении специально организованных процедур контроля и оценки, но и в текущей работе, а также для опроса преподавателей, мастеров производственного обучения и наставников на рабочем месте с целью проведения экспертной оценки ОК каждого студента, группы или курса

Инструментарий доступен организациям - участникам проекта «Компетенции 21 века»



СИСТЕМА КОНТРОЛЯ И ОЦЕНКИ РАЗВИТИЯ ОК

Тестирование позволяет оценить сформированность умений (преимущественно когнитивных) и выявить явные дефициты в развитии общих компетенций.

Для повышения достоверности оценки важно **наблюдение за студентами в реальной или смоделированной деятельности**, успешность которой зависит от уровня развития общих, а не профессиональных компетенций, **оценка процесса и результатов** такой деятельности. Данный подход реализован при проведении углубленного контроля и экспертной оценки.

Базовый контроль и оценка - компьютерное тестирование

Продолжительность – 1 час

- Тест размещен в электронном виде на платформе Национального агентства, возможно удаленное тестирование, в т.ч. с домашнего компьютера или с телефона. Это позволяет оптимизировать организационные издержки заинтересованных в диагностике организаций

Углубленный контроль и оценка – решение специально сконструированной практической задачи (кейса)

Формат и продолжительность: индивидуальная работа – 1 час, затем командная работа до 2 часов (в зависимости от числа участников)

- Экспертная оценка процесса и результатов решения. Эксперты из числа педагогов. Возможно участие представителей работодателей
- Подготовка экспертов в зависимости от их опыта проводится в форме краткого инструктажа или [курса повышения квалификации \(36 часов\)](#)

Экспертная оценка сформированности ОК по результатам наблюдения за студентами в учебно-профессиональной и иных видах деятельности

- Письменный опрос педагогов и наставников на рабочем месте с применением закрытых вопросов (бланковый или компьютерный вариант) как дополнение или альтернатива углубленного контроля и оценки

КОМПЛЕКСНАЯ ОЦЕНКА И(ИЛИ) ОЦЕНКА ОТДЕЛЬНЫХ УМЕНИЙ ОК С ПОСЛЕДУЮЩЕЙ АГРЕГАЦИЕЙ РЕЗУЛЬТАТОВ

Входной контроль и оценка всех ОК

1 курс, сентябрь-октябрь (срез вне аттестационных процедур)

Текущий контроль и оценка

наблюдение педагогов за деятельностью и общением студентов в рамках освоения ОПОП, дополнительных образовательных программ, социальных практик и т.п.

Рубежный контроль и оценка

проводится ежегодно

- оценка всех ОК - срез вне аттестационных процедур по ОПОП в сентябре-октябре или в иное время, например, после производственной практики

ИЛИ

- оценка части ОК, структурных элементов ОК или умений в рамках промежуточной аттестации по дисциплинам и модулям, которые вносят наибольший вклад в их развитие, + оценка остальных ОК, структурных элементов ОК или умений вне аттестационных процедур с последующей агрегацией результатов

Итоговый контроль

срез перед ГИА, отдельные структурные элементы ОК и умения могут проверяться на ГИА



Методика описания общих компетенций и разработки средств их оценки

Методика может использоваться для самостоятельной разработки оценочных средств как колледжами (для проведения промежуточной и итоговой аттестации, конкурсов), так и HR-службами предприятий и рекрутинговыми агентствами (для отбора и подбора персонала, проведения конкурсов).



РАЗВИТИЕ ОБЩИХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Существует два взаимодополняющих подхода к развитию общих компетенций студентов:

① через содержание деятельности

освоение ОПОП СПО, программ дополнительного образования и участие в социальных практиках

② через организационные формы деятельности

работа в команде, проектная деятельность, проблемное обучение, учебно-исследовательская деятельность, рефлексия процесса и результатов работы, личностная рефлексия, тренинги, деловые и ролевые игры, дискуссии



Не последнюю роль играет организационная культура - питательный субстрат, позитивно влияющий на развитие ОК: в каждой компетенции есть ценностная и мотивационная составляющая, которую усиливают наблюдаемые студентами образцы культуры мышления, командной работы, коммуникации между коллегами-преподавателями, преподавателями и студентами.

Развитие ОК студентов осуществляется в рамках освоения ОПОП СПО, дополнительного образования и социальных практик

1 ОПОП СПО

Профильные для формирования той или иной ОК или ее составляющей дисциплины ОПОП

Например:

инвариантные дисциплины «Иностранный язык» - понимание профессиональной лексики на иностранном языке; «Информатика и информационные технологии» - практические навыки преобразования данных с использованием ИКТ, структурирования информации; **вариативные дисциплины:** «Психология общения», «Конфликтология», «Коммуникативная грамотность», и пр.

Иные дисциплины и модули

За счет образовательных технологий, форм и методов обучения, таких как работа в команде, проектная деятельность, проблемное обучение, учебно-исследовательская деятельность, рефлексия процесса и результатов работы, личностная рефлексия, тренинги, деловые и ролевые игры, дискуссии.

2 Дополнительные образовательные программы

Специально направленные на развитие ОК программы могут быть и в дополнительном образовании: «Тайм-менеджмент», «Технологии работы с информацией», «Основы эффективной коммуникации» и т. п. Важно, чтобы они не столько расширяли кругозор, сколько включали участников в деятельность и общение, учили на собственном опыте. Таким образом, и здесь **выбор форм и методов организации обучения играет ключевую роль**. Любая программа дополнительного образования может стать профильной для развития одной или нескольких общих компетенций, даже если это не заявлено в названии

3 Социальные практики

Волонтерство и социальные проекты, стажировки, студенческие отряды, самоуправление и студенческие объединения, стажировки, организация значимых событий и мероприятий, предпринимательская деятельность – все эти и иные социальные практики работают на развитие общих компетенций

Алгоритм работы по повышению эффективности системы развития ОК в образовательной организации

1. Разработка комплексной модели развития ОК в образовательной организации:

- конкретизация задач формирования ОК: требований к результатам их развития с учетом осваиваемых студентами профессий и специальностей
- определение роли учебных дисциплин, модулей, практик, иных элементов ОПОП; роли дополнительных образовательных программ (ДОП) и социальных практик в развитии ОК
- формирование системы мониторинга развития ОК

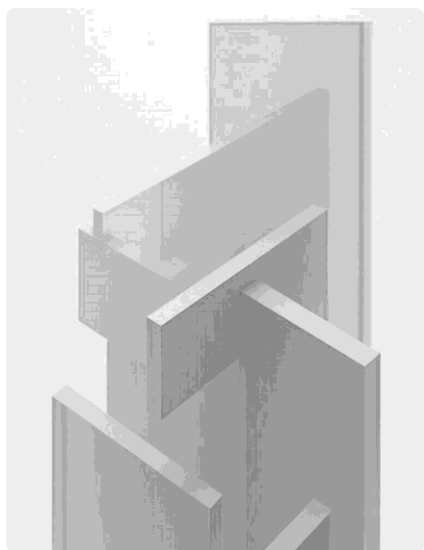
2. Актуализация ОПОП, дополнительных образовательных программ, планов реализации социальных практик:

- анализ рабочих программ и планов работы, форм, методов обучения и организации иной деятельности студентов, образовательных технологий с точки зрения формирования ОК
- определение требований к результатам развития и критериев оценки ОК при изучении каждой учебной дисциплины, модуля, практики, иного элемента ОПОП, ДОП, реализации социальной практики; формирование оценочных средств на основе универсального оценочного инструментария
- актуализация содержания рабочих программ и планов работы, форм, методов обучения и организации иной деятельности студентов, образовательных технологий

3. Оценка целостности и системности работы по формированию ОК, при необходимости внесение дополнений и изменений



ЭТАПЫ РАБОТЫ С МОДЕЛЮ РАЗВИТИЯ ОК



Формирование и внедрение модели ОК

Проектный подход, создание временных проектных команд, которые осуществляют весь цикл проектной деятельности. Необходимо определить куратора, осуществляющего общее руководство проектом.



Функционирование

Включение всех участников образовательных отношений: руководители колледжа и его структурных подразделений, преподаватели, мастера производственного обучения, кураторы, студенты, студенческий совет, родители, воспитатели студенческих общежитий, социальные педагоги, педагоги-психологи, работодатели, социальные партнеры. Проект переходит в стадию оперативного управления процессом развития ОК.

УСЛОВИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАЗВИТИЯ ОК

Кадровое обеспечение

Мотивационная и технологическая готовность руководящего состава и педагогического коллектива – организация повышения квалификации, методическая работа для оснащения процесса развития ОК.

Системность

Программы развития ОК студентов по профессиям/специальностям; специализированные курсы, учебные дисциплины, программы дополнительного образования, тренинги, социальные инициативы, обеспечивающие развитие ОК студентов.

Целенаправленность

Среднесрочные и краткосрочные планы работы, координация взаимодействия всех участников, мониторинг развития ОК - универсальный инструментарий; обратная связь для студентов и коррекция системы развития ОК по результатам оценки.



УЧАСТНИКИ ПРОЕКТА:

В разработке, реализации и развитии модели принимают участие:

Челябинская область

Региональный координатор

Центр развития образования и сертификации персонала «Универсум»

> 2200

студентов из 7 колледжей прошли комплексную оценку ОК

34

программы развития ОК при освоении ОПОП по различным профессиям и специальностям

25

элективных курсов, направленных на формирование ОК

Ростовская область

Региональный координатор

Донской учебно-методический центр профессионального образования

> 600

студентов из 8 колледжей прошли комплексную оценку ОК

21

программа развития ОК при освоении ОПОП по различным профессиям и специальностям

25

элективных курсов, направленных на формирование ОК

Забайкальский край и Республика Бурятия

Региональный координатор

Институт развития профессиональных квалификаций

> 1300

студентов из 7 колледжей прошли комплексную оценку ОК

39

программ развития ОК при освоении ОПОП по различным профессиям и специальностям

10

элективных курсов, направленных на формирование ОК,

Санкт-Петербург

Региональный координатор

Колледж туризма и прикладных технологий Санкт-Петербурга

> 720

студентов из 6 колледжей прошли комплексную оценку ОК

9

программ развития ОК при освоении ОПОП по различным профессиям и специальностям

25

элективных курсов, направленных на формирование ОК