

**Башкатов Игорь Петрович**

д-р техн. наук, главный специалист

ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования»

г. Москва

**АКТУАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ТРАНСФОРМАЦИИ ОЦЕНКИ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ  
ПО ПРОГРАММАМ «ПРОФЕССИОНАЛИТЕТ»**

*Аннотация:* в статье обосновывается необходимость включения в систему оценки результатов образования надпрофессиональных компетенций выпускников как составляющей целенаправленного процесса формирования профессионализма выпускников программ ФП «Профессионалитет». Рассматривается подход к технологизации этой оценки.

*Ключевые слова:* среднее профессиональное образование, демонстрационный экзамен, надпрофессиональные компетенции, культура профессионализма, новая образовательная технология, НОТ.

Сегодня отечественная экономика переживает сложные и противоречивые времена. Вместе с тем в условиях международных санкций при всем множестве ограничений в России появляются уникальные возможности обеспечения устойчивого социально-экономического развития.

Одним из наиболее эффективных инструментов успешной реализации этих возможностей является подготовка в кратчайшие сроки высококвалифицированных кадров для народного хозяйства, способных не только повысить производительность труда, но и обеспечить в конечном итоге импортозамещение и технологический суверенитет государства.

Для решения такой сложной задачи с 2022 года реализуется федеральный проект «Профессионалитет», который направлен на обновление профессионального образования и конвергенцию уровня образования обучающихся к потребностям рынка. Основная цель проекта – в сжатые сроки подготовить

квалифицированных специалистов в соответствии с потребностями рынка труда и отраслевых предприятий.

В рамках проекта «Профессионалитет» осуществляется:

– создание образовательно-производственных кластеров в приоритетных отраслях экономики для подготовки кадров по востребованным профессиям в сокращённые сроки;

– вовлечение бизнеса в партнёрское управление образовательными организациями, максимальная ориентированность обучения на практику;

– развитие Всероссийского чемпионатного движения по профессиональному мастерству, направленного на поддержку талантливых молодых специалистов и их трудоустройство в ведущие компании отечественных производителей.

Таким образом, четко просматривается тенденция кластеризации системы профессионального образования для получения синергетического эффекта от такого способа организации взаимодействия всех сторон, заинтересованных в устойчивом социально-экономическом развитии России.

На наш взгляд, это необходимое, но недостаточное условие для обеспечения долгосрочного эффекта в условиях высокой динамики и противоречивости факторов внешнего окружения.

В сложившихся условиях должны быть созданы особенные адаптационные механизмы, способные проактивно компенсировать негативное воздействие факторов внешнего окружения. В противном случае будет постоянное отставание от актуального акта развития экономики государства [1].

В основе таких механизмов в контексте «Профессионалитета», на наш взгляд, должно быть формирование особой *культуры профессионализма* со своими смыслами, средствами культуры (артефактами), стилем поведения с проактивной позицией к вызовам внешнего окружения (к контекстам).

В этом смысле профессионал рассматривается не просто как человек, который обладает глубокими знаниями и навыками в определенной области, а также опытом их применения на практике, а как человек, познающий мир посредством своей профессии. То есть человек с особой культурой профессионализма.

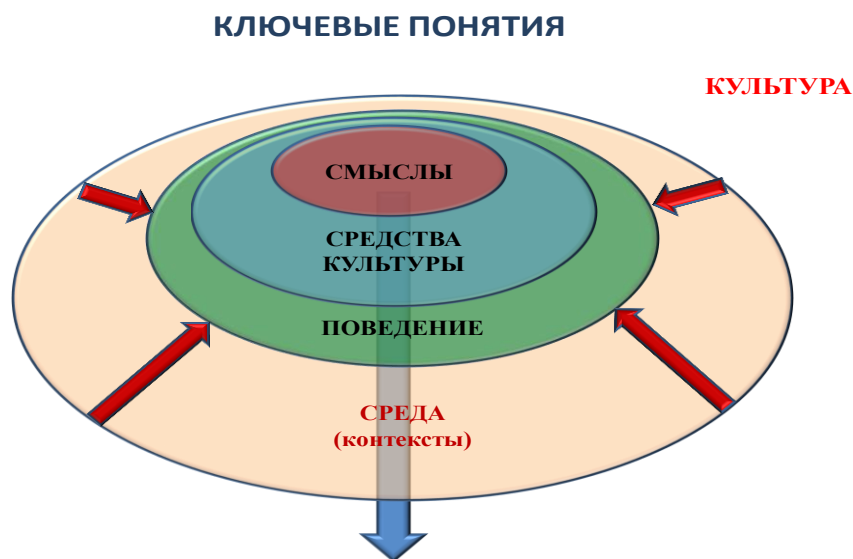
Такая культура должна быть направлена на развитие у профессионала:

- личностных способностей;
- деятельностных способностей;
- способностей осмысления деятельности;
- способности одухотворения деятельности.

Комплексное освоение этих способностей, по мнению М.С. Кагана [5; 6], является освоением высшей формы культуры – оперирования смыслами.

С этой точки зрения сущность культуры профессионализма – оперирование новыми профессиональными смыслами для формирования успеха развития личности в различных контекстах посредством изменения мышления и поведения обучающихся особыми средствами культуры. Причем эти новые смыслы должны быть разделяемы всеми участниками рынка труда.

Концептуальная модель так понимаемой «культуры» представлена на рисунке 1.



Сущность культуры профессионализма – оперирование новыми профессиональными смыслами для формирования успеха развития личности в различных контекстах посредством изменения мышления и поведения особыми средствами культуры

Рис. 1. Концептуальная модель понятия «культура»

Серьезные предпосылки к формированию культуры профессионализма сегодня созданы. Представим их назывным порядком с краткими комментариями.

1. Сформирована особая образовательная среда «Профессионалитета», в которой гармонично изменяется контекст образовательной деятельности (*Среда*):

- *бизнес и профессиональные сообщества включены в партнёрское управление образовательными организациями;*
- *обучение максимально ориентировано на практику;*
- *сроки обучения сокращены;*
- *увеличена интенсивность образовательного процесса;*
- *проводятся чемпионаты по профессиональному мастерству, которые являются всероссийской площадкой и направлены на создание системы мотивации и условий, способствующих повышению значимости и престижа рабочих профессии. В рамках конкурса демонстрируются профессиональные навыки по наиболее массовым и востребованным компетенциям.*

2. Установлены ключевые правила организации образовательного процесса в новой образовательной технологии (НОТ) «Профессионалитет» (*Поведение*):

- *освоение общих, профессиональных и корпоративных компетенций организовано посредством сквозного прохождения всех изучаемых дисциплин;*
- *приобретение навыков организации своей работы осуществляется в контексте средств корпоративной и организационной культуры предприятия;*
- *профессиональное окрашивание дисциплин общеобразовательного и социально-гуманитарного цикла для формирования целостного представления об особенностях будущей профессиональной деятельности;*
- *демонстрация понимания принципов деятельности и обеспечение полной готовности к соблюдению норм труда конкретного предприятия (графика работы, делового этикета, трудовой этики и т. д.);*
- *внедрена новая форма государственной итоговой аттестации по образовательным программам СПО, которая проводится в форме практических заданий в условиях реальных или смоделированных производственных процессов;*
- *введены дополнительные профессиональные компетенции, необходимые для обеспечения конкурентоспособности выпускника в соответствии с потребностями регионального рынка труда.*

3. Сформирована развитая система средств реализации НОТ «Профессионалитет» (Средства культуры):

– созданы образовательно-производственные кластеры в приоритетных отраслях экономики для подготовки кадров по востребованным профессиям;

– матрица компетенций выпускника формируется с учетом отраслевой специфики и запросов региональных рынков труда;

– разработаны механизмы интеграции общих и корпоративных компетенций, определяемых работодателем в качестве обобщенных поведенческих моделей специалиста на рабочем месте (корпоративная культура) в надпрофессиональной части матрицы компетенций выпускника;

– в план обучения на предприятии включен перечень оборудования, инструментов и расходных материалов, предоставляемого работодателем с учетом специфики производственных процессов предприятия;

– производственные кейсы используются в качестве цифрового образовательного контента;

– в образовательную программу включен цифровой модуль, обеспечивающий формирование компетенций для цифровой экономики;

– в практику образовательной деятельности внедрен проектный подход для получения обучающимися значимых результатов, мотивирующих к профессиональному развитию;

– общие, профессиональные и корпоративные компетенции, включены в «брендированный» дополнительный профессиональный блок образовательной программы;

– внедрена новая форма итоговой аттестации – демонстрационный экзамен, направленный на определение уровня освоения экзаменуемым образовательной программы и степени сформированности профессиональных умений и навыков.

Созданы предпосылки для формирования новых смыслов профессиональной деятельности и осознания своего места на предприятии (в группе) за счет:

– включения в совместную деятельность;

- *соблюдения норм поведения на предприятии;*
- *ознакомления с особенностями управления предприятием;*
- *понимания культуры общения и системы коммуникаций сотрудников предприятия;*
- *соблюдения делового этикета и трудовой этики;*
- *ознакомления с традициями предприятия;*
- *понимания особенностей трактовки полномочий и ответственности и т. д.*

Несложно заметить, что представленные положения направлены на овладение обучающимися прежде всего профессиональными и корпоративными компетенциями. То есть личностными и деятельностными способностями, по М.С. Кагану. В то время как способности к осмыслению и одухотворению деятельности обеспечены в меньшей степени и проявляют себя только в формате различных конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства.

Например, в целевой установке конкурса «Лучший по специальности» в рамках ФП «Профессионалитет», который проводился среди студентов Южно-Уральского многопрофильного колледжа по специальностям «Сварочное производство» и «Монтаж, техническое обслуживание и ремонт промышленного оборудования (по отраслям)», помимо закрепления общих и профессиональных компетенций уже включены этапы: «Визитная карточка» (почему я выбрал эту профессию) и «Из истории профессии» (небольшое сообщение о представляемой профессии).

Это важный шаг к формированию культуры профессионализма. Поскольку «творческое начало в человеческой деятельности представляет собой социокультурный механизм переработки и создания новых смыслов. Их овеществление ведет к созданию все более высоких в духовно-ценностном отношении предметов культуры. В каждой культуре сочетаются две тенденции: рутинная деятельность, т.е. воспроизводящая (репродуцирующая) уже достигнутый уровень культуры, и развивающаяся культура, отмеченная креативной, творческой, продуктивной способностью. Усиление второй тенденции определяет прогресс культуры» [5].

В пользу утверждения об усилении развивающейся культуры профессионализма свидетельствуют следующие положения.

1. Многочисленные исследования показывают, что «гибкие навыки» – это 85% успеха человека в профессии, жесткие составляют только 15%. И это неслучайно, поскольку «гибкие навыки» (Soft skills) – надпрофессиональные навыки, которые помогают решать жизненные задачи и работать с другими людьми в отличие от узких профессиональных навыков (Hard skills), которые нужны для решения конкретных задач в повседневной работе. Последнее положение очень важно в условиях высокой динамики факторов внешнего окружения и сложности и противоречивости современного мира.

В этих условиях, чтобы добиться успеха на работе, нужно уметь хорошо ладить с коллегами, клиентами, менеджерами и начальниками. Soft skills нельзя научиться на тренинге, они закладываются в детстве и развиваются в течение всей жизни. Поэтому работодатели особенно ценят людей, у которых они хорошо развиты. Soft skills полезны в любых сферах, формируются в детстве и связаны с эмоциональным интеллектом.

2. Анализ списков «гибких навыков», которые помогут не потеряться в будущем, составленные РБК. Среди «гибких навыков» фигурируют: коммуникация; критическое мышление; сервисность/клиентоориентированность; управление проектами, людьми и собой; наставничество и менторинг; решение проблем; принятие решений; эмоциональный интеллект; ненасильственное общение; управление знаниями; работа в режиме неопределенности; бережливое производство экологическое мышление; самоанализ и саморефлексия.

3. Институт образования ВШЭ провел масштабные исследования профиля надпрофессиональных компетенций, востребованных ведущими работодателями при приеме на работу студентов и выпускников университетов и молодых специалистов [7]. В результате был составлен профиль выпускника и начинающего специалиста, который соответствует требованиям работодателей:

- партнерство/сотрудничество;
- клиентоориентированность;

- ориентация на результат;
- планирование и организация;
- анализ информации и выработка решений;
- коммуникативная грамотность;
- саморазвитие;
- следование правилам и процедурам;
- стрессоустойчивость;
- эмоциональный интеллект;
- лидерство.

Перечень работ по данной тематике может быть продолжен, главное здесь то, что:

– во-первых, надпрофессиональные компетенции (гибкие навыки) во всех этих работах практически одни и те же, с незначительными дополнениями и изменениями;

– во-вторых, представленные в таком виде надпрофессиональные компетенции лишь декларируются и каталогизируются, но они не технологичны в вопросах организации образовательного процесса и оценивания в процессе обучения вплоть до демонстрационного экзамена;

– в-третьих, представленные таким образом надпрофессиональные компетенции задают лишь рамки и определяют направления, в которых должно осуществляться формирование культуры профессионализма, но не конкретизируют то, чему надо учить и способы практического воплощения.

С точки зрения технологизации оценки надпрофессиональных компетенций интерес представляют работы коллектива авторов Московского городского педагогического университета под руководством С.В. Весманова [2].

В этих работах обосновывается подход, в котором содержание метапредметных компетенций определяется через целенаправленные действия участников рынка труда. Сами метапредметные компетенции как целенаправленные действия представлены в виде действия (глагола) и предметов действия [3]:



1) адаптироваться; 2) взаимодействовать; 3) говорить и писать; 4) достигать; 5) конкурировать; 6) презентовать; 7) проектировать; 8) управлять; 9) учиться.

Такой подход дает возможность уже на теоретическом, концептуальном уровне отойти от существующей сегодня тенденции декларации и каталогизации различных перечней компетенций, зачастую не используемых образовательными организациями. А на практическом уровне позволяет описать структуры надпрофессиональных компетенций в виде действия и предмета действия. В результате появляется возможность предложить их в качестве сквозных структурных компонентов образовательных программ и формирования системы оценки результатов обучения вплоть до демонстрационного экзамена.

Для формирования надпрофессиональных компетенций как основы культуры профессионализма предлагается в качестве предметов действия рассматривать трудовые функции профессиональных стандартов по специальности (ПС), виды профессиональной деятельности, определяемые ФГОС, и представленные в матрице компетенций выпускника обобщенные поведенческие модели специалиста на рабочем месте, которые определяются работодателем.

Иными словами, надпрофессиональные компетенции – это метапредметные компетенции, инкорпорированные в трудовые функции и виды профессиональной деятельности.

Каждая из укрупненных совокупностей, представленных в виде глаголов, проецируется на конкретные целенаправленные действия и дополняется целью/предметом. В результате получается модель компетенций в виде глагола (действия) и дополнения (цели/предмета действия).

Пример фрагмента модели компетенций представлен в таблице 1. Здесь представлен лишь фрагмент модели компетенций. Но на таком примере видно, что надпрофессиональные компетенции интегрируются с трудовыми функциями и видами профессиональной деятельности. Это позволяет технологизировать систему оценки надпрофессиональных компетенций посредством введения оценочных шкал.

## Пример формулирования надпрофессиональных компетенции

| №<br>п/п | Трудовая<br>функция  | Укрупненная<br>совокупность<br>целенаправленных<br>действий (глаголы) | Целенаправленные действия,<br>представляемые глаголом (действием)<br>и дополнениями (целями/предметами<br>действия)                      |
|----------|--|---|--|
| 1.       | Подготовка универсального токарного станка с ЧПУ и технологической оснастки к изготовлению простых деталей типа тел вращения | Адаптироваться  | Понимает содержание технологической и конструкторской документации на изготовление простой детали на универсальном токарном станке с ЧПУ |
|          |  |   | Подбирает необходимые режущие инструменты для эффективного изготовления простых деталей типа тел вращения                                |
|          |  |   | Своевременно реагирует на изменение условий задания и (или) возникновение нештатных ситуаций   |
|          |  |   | При необходимости оперативно вносит коррективы управляющую программу обработки заготовки простой детали                                  |
|          |  | Достигать   | повышает уровень компетенций в сфере профессиональной деятельности   |
|          |  |   | обеспечивает высокие показатели результативности при выполнении операции   |
|          |  | Говорить и писать   | формулирует выводы и аргументирует свою точку зрения на ситуацию и принятое решение  |
|          |  |   | оперативно отвечает на вопросы   |
|          |  |   | обращается за консультациями   |
|          |  |   | дает обратную связь  |
|          |  |   | делится имеющимися знаниями и полученным опытом  |
|          |  |   | составляет отчеты и оформляет документацию в рамках должностных обязанностей   |

Вариантов оценочных шкал может быть много: от простейшей шкалы: «выполняет – не выполняет» те или иные действия – до дифференцированных шкал с различной нормировкой баллов.

Такой подход может стать основой для формирования сквозных структурных компонентов образовательных программ НОТ «Профессионалитет», а также для разработки оценочных материалов надпрофессиональных компетенций.

Важно отметить, что ценность надпрофессиональных компетенций определяется тем, что они универсальны для всех отраслей народного хозяйства и менее подвержены воздействию факторов внешнего окружения.

Таким образом, актуальным направлением трансформации системы оценки результатов демонстрационного экзамена в контексте НОТ «Профессионалитет» является создание условий и возможностей для формирования культуры профессионализма посредством сквозного включения в образовательную программу и оценочные средства обучения вплоть до демонстрационного экзамена системы оценки надпрофессиональных компетенций выпускников, востребованных всеми участниками рынка труда.

По нашему мнению, именно такой подход позволит выпускникам СПО, обучающимися по программе «Профессионалитет», прийти к высшей форме культуры – оперированию смыслами как основы культуры профессионализма.

Такая трансформация должна обеспечить:

- объективные потребности развития экономики;
- адекватные идеи социально-экономического развития;
- обоснованные правила развития;
- осознанные действия выпускников СПО по устойчивому социально-экономическому развитию.

Все это в комплексе обеспечивает социальную идентичность личности в вопросах социально-экономического развития как осознание личностью своей принадлежности к социальной группе и признание эмоциональной значимости такой принадлежности [4]. Трансформация такого рода повышает качество человеческого потенциала и минимизирует последствия глубокого системного кризиса общества. Именно это является залогом формирования культуры профессионализма.

### ***Список литературы***

1. Башкатов И.П. Социально-ответственное управление: семь шагов к успеху (пособие для руководителей по формированию совершенной организации XXI века): монография / И.П. Башкатов – М.: Буки Веди, 2020. – 372 с.

2. Метапредметные компетенции в ожиданиях участников рынка труда / С.В. Весманов, Н.В. Жадько, Д.С. Весманов, Г.А. Акопян // Психологическая наука и образование. – 2020. – Т. 25. №6. – С. 104–112. DOI 10.17759/pse.2020250609. EDN YIPRFW

3. Глаголы и дополнения как модель описания содержания метапредметных компетенций в ожиданиях и представлениях участников рынка труда / С.В. Весманов, Н.В. Жадько, Д.С. Весманов, Г.А. Акопян // Чуждоезиково обучение. – 2021. – №48. – С. 32–42. – DOI 10.53656/for21.13glag. – EDN QOFFYF

4. Жилина А.А. Формирование социальной идентичности личности подростка в процессе онлайн-социализации: построение теоретической модели / А.А. Жилина, О.А. Селиванова // Мир науки. Педагогика и психология. – 2020. – №3. – EDN LLAКРТ

5. Каган М.С. Философия культуры / М.С. Каган; Акад. гуманитар. наук; СПб. гуманитар. ун-т профсоюзов; СПб. гос. ун-т. – СПб.: Петрополис, 1996. – 415 с. EDN YEBSRH

6. Культурология: учебник / под ред. Ю.Н. Солонина, М.С. Кагана. – М.: Высшее образование, 2005. – 566 с.

7. Исследование профиля надпрофессиональных компетенций, востребованных ведущими работодателями при приеме на работу студентов и выпускников университетов и молодых специалистов / Е.А. Степашкина, А. К. Суходоев, Д.Ю. Гужеля; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт образования. – М.: НИУ ВШЭ, 2022. – 32 с.