

ТЕХНОЛОГИЯ ОЦЕНИВАНИЯ НАДПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ (КЛЮЧЕВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ) ШКОЛЬНИКОВ В РАМКАХ ПРОФИЛЬНОЙ СМЕНЫ JUNIORSKILLS

*Александр Сергеевич Прутченков,
профессор АПКУППРО, aspru@mail.ru*

*Светлана Александровна Павлова,
генеральный директор компании NewTutor «Дистанционный репетитор»,
старший преподаватель АПКУППРО, магистр; newtutorru@gmail.com*

- компетенции • ключевые компетенции • надпрофессиональные навыки
- профильная смена JuniorSkills

В СТАТЬЕ РАССМАТРИВАЮТСЯ ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МЕТОДА ОЦЕНКИ «360 ГРАДУСОВ» ДЛЯ ОЦЕНИВАНИЯ НАДПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ ШКОЛЬНИКОВ, КОТОРЫЕ ФОРМИРУЮТСЯ В ХОДЕ ПРОФИЛЬНЫХ СМЕН JUNIORSKILLS.

Формирование надпрофессиональных навыков (ключевых компетенций) в рамках программы JuniorSkills обусловлено реализацией не только обновлённого инновационного содержания образования, но и применением адекватных и эффективных методов и технологий обучения.

Так называемые ключевые компетенции – это основание для всех других, более специфических и предметно ориентированных. Они необходимы в любой профессии, в любой сфере деятельности. Это залог корректного самоопределения личности, жизненного успеха человека и благосостояния общества. До сих пор нет и очень трудно составить исчерпывающий перечень этих компетенций.

Сам термин «компетенция» вошёл в научный обиход в 70-х годах XX века, но дать единое ему толкование так же сложно, как и определить качества, необходимые современному профессионалу. Сформировать универсальные навыки, являющиеся основой успешной профессиональной деятельности специалистов любого профиля, – это основная цель использования компетентного подхода в образовании.

Например, список ключевых компетенций, принятый на симпозиуме Совета Европы, призывает человека к достижению значимых для него целей:

- «1. Изучай!»** Сам возьми ответственность за своё обучение. Следи за упорядоченностью и связностью познаний. Ищи личные эффективные приёмы обучения. Учись преодолевать трудности. Учись с помощью полученного опыта.
- 2. Ищи!** Пользуйся различными материалами. Расспрашивай окружающих. Советуйся с экспертами. Учись работе с документацией.
- 3. Думай!** Развивай в себе критическое отношение к различным моментам развития социума. Преодолевай робость и иные недостатки. Развивай собственное мнение, отстаивай его в дискуссиях. Оценивай окружение, в том числе с точки зрения политики и экономики. Выработывай полезные привычки. Цени искусство и разбирайся в нём.
- 4. Взаимодействуй!** Осваивай сотрудничество через совместный труд. Учись создавать и выполнять соглашения. Учись договариваться. Развивай навык принятия решений.

5. **Включайся в работу!** Входи в коллектив или группу и выполняй свою часть работы. Доказывай единство группы. Принимай ответственность. Умей организовать себя. Научись использовать технику.
6. **Адаптируйся!** Владей технологиями. Не бойся трудностей. Будь гибким в изменяющихся условиях. Находи оригинальные решения»¹.

JuniorSkills – это образовательная программа ранней профориентации, профильного обучения и формирования основ профессиональной подготовки, инициированная фондом «Вольное Дело» Олега Дерипаски, результаты которой участники демонстрируют в ходе соревнований в профессиональном мастерстве на различных уровнях (от отдельной образовательной организации или образовательного комплекса до национального чемпионата России). В чемпионатах JuniorSkills участвуют школьники двух основных возрастных категорий (10+ и 14+), то есть от 10 до 17 лет.

При разработке образовательных событий (тренингов, мастер-классов, ролевых и имитационных игр) и осуществлении диагностики надпрофессиональных навыков в программе JuniorSkills используется технология проектирования на основе идей педагогического дизайна. Педагогический дизайн (Instructional design, ID) – это относительно новое понятие в современной системе образования. Потребность в формировании качественных знаний и прочных навыков постоянно растёт, в то время как традиционные инструменты подходят для относительно простых, «линейных» методов подготовки. При создании же более сложных программ применение традиционных методов ведёт к потерям времени и ресурсов.

По определению А.Ю. Уварова, педагогический дизайн – «это приведённое в систему использование знаний (принципов) об эффективной учебной работе (учении и обучении) в процессе проектирования, разработки, оценки и использования учебных материалов»².

Елена Тихомирова определяет педагогический дизайн, как процесс усовершенствования и интенсификации обучения путём детального анализа потребностей, кон-

текста обучения и системной разработки учебных материалов. Нужно понять потребности учащихся и определить цели обучения, а затем передать знания и информацию максимально быстро, точно и эффективно³.

Опыт использования этой технологии в программе JuniorSkills выявил перспективный педагогический потенциал, который позволяет организовывать мотивирующие и продуктивные занятия в процессе профориентации и профессиональной подготовке школьников. При использовании педагогического дизайна процесс формирования профессиональных компетенций и надпрофессиональных навыков становится ярче, интереснее, а главное – эффективнее, так как он учитывает обязательную вовлекающую составляющую, что очень важно для работы с современными школьниками.

Мотивационная сфера личности зачастую играет решающую роль в выборе человеком того или иного типа поведения или деятельности в целом. В зависимости от потребностей, интересов и ценностей личность выбирает не только свой будущий профессиональный путь, но и средства для достижения успеха в своей профессии.

Ключевые идеи педагогического дизайна, которые учитываются в программе Junior Skills:

1. Важно понять познавательные и мотивационные потребности каждого обучающегося, спроектировать индивидуальную программу профильного обучения, сформулировать персонифицированную цель курса, высоко привлекательную и значимую именно для этого школьника.
2. Участник – не «обучаемый», а «обучающийся», поэтому степень его активности должна быть максимально высока. Значит, способы «доставки» и «упаковки» (специфические термины педагогического дизайна) учебного материала должны обеспечивать интерактивность, разнообразие форм деятельности участника,

¹ <http://smart-course.ru/kompetentnostniy-podhod/>

² Уваров А.Ю. Педагогический дизайн. – М., 2003, 32 с.

³ Тихомирова Е. Живое обучение: что такое e-learning и как заставить его работать. – М.: Альпина Паблишер, 2016. – 238 с.

высокую степень его вовлечённости и самостоятельности.

- Обучение должно выходить на конкретный обрабатываемый и закрепляемый навык. Следовательно, оно происходит в практической деятельности и развивает эту деятельность. Обязательный этап – «внедрение», то есть применение полученных знаний и навыков в новых условиях, в реальных делах.

На основе педагогического дизайна в рамках программы «Школа ключевых компетенций» во время летней профильной смены JuniorSkills (июль 2017 года, Всероссий-

ский детский центр «Смена») была опробована модель имитационной ролевой игры «Конкуренция стартапов», в ходе которой создавались условия для того, чтобы участники в процессе игрового взаимодействия проявляли и развивали свои надпрофессиональные навыки, а эксперты и вожатые наблюдали и фиксировали их проявление. В первой профильной смене были выбраны четыре ключевые компетенции: работа в команде, работа с информацией, работа на полезный результат и работа в условиях неопределённости. Эксперты и вожатые использовали листы наблюдения и инструкции для волонтеров. Смотрите ниже.

Листы наблюдений

1. Компетенция «Продуктивная работа в команде». Ключевые индикаторы:

№	Описание индикатора	Никогда	Иногда	Часто	Всегда
1	Поддерживаю интересные и конструктивные идеи членов команды				
2	Активно участвую в обсуждении решений, высказывая свою точку зрения				
3	Согласовываю свои действия с командой, работая над общей задачей				
4	Помогаю команде выполнять поставленные задачи, выполняя свою часть работы				
5	Стремлюсь внести максимальный вклад в работу команды				

2. Компетенция «Работа с информацией». Ключевые индикаторы:

№	Описание индикатора	Никогда	Иногда	Часто	Всегда
1	Определяю нужные и достоверные источники информации				
2	Собираю и учитываю при решении проблем различную информацию из разных источников				
3	Нахожу максимально полную и необходимую для принятия решений информацию				
4	Формулирую точные вопросы для получения нужной информации, чтобы изучить ситуацию со всех сторон				
5	Уточняю правильность своего понимания ситуации, задавая дополнительные вопросы				

3. Компетенция «Работа на результат». Ключевые индикаторы:

№	Описание индикатора	Никогда	Иногда	Часто	Всегда
1	Понимаю важность соблюдения высоких стандартов качества работы				
2	Учитываю все требования к выполняемой работе, включая самые незначительные, чтобы качественно выполнить поставленные передо мной задачи				
3	Меня не удовлетворяет низкий уровень выполнения работы, добиваюсь высокого качества				
4	Сознательно предпринимаю усилия для повышения качества своей работы				
5	Если я вижу низкое качество работы, то требую переделать её или исправить ошибки				

4. Компетенция «Работа в условиях неопределённости». Ключевые индикаторы:

№	Описание индикатора	Никогда	Иногда	Часто	Всегда
1	Разбиваю сложную проблему на составные части, выделяю основную информацию по каждой части для поиска решений по каждой из них				
2	Делаю правильные выводы на основе имеющейся информации				
3	Предлагаю осуществимые решения, соответствующие требованиям ситуации и поставленным задачам				
4	При принятии решения рассматриваю положительные и отрицательные стороны каждого варианта				
5	Предлагаю решения с учётом разных вариантов развития событий, составляю дорожную карту решения проблемы				

Инструкция для волонтера-наблюдателя группы

1. Представься группе, объясни, что твоя задача – наблюдать за работой каждого участника, как он участвует в командной работе над полученными заданиями (по каким конкретным компетенциям ведётся наблюдение).
2. Попроси группу не обращать внимания на твоё присутствие.
3. Запомни всех участников своей группы по именам, попроси их всегда быть с бейджами, где написаны имена и фамилии.
4. Внимательно изучи бланк для регистрации активности участников. Впиши в него фамилии и имена всех участников своей группы.
5. Фиксируй в бланке все яркие проявления каждого участника в ходе выполнения очередного полученного задания.
6. При затруднении с определением фамилии и имени участника подойди и уточни эту информацию, чтобы не перепутать и не оставить без внимания его поступок.
7. Ни при каких обстоятельствах не вмешивайся в работу группы, не помогай участникам выполнять полученные задания.
8. На приглашение группы включиться в общую работу вежливо напомни, что у тебя другая задача – наблюдать за активностью каждого из них.
9. Присутствуй здесь и сейчас. Не отвлекайся на посторонние дела во время работы с группой.
10. После завершения очередного дня поблагодари группу за работу, найди несколько слов для каждого участника, не называя конкретные баллы, полученные каждым из них.

11. На просьбы участников показать полученные баллы тактично отвечай, что итоговый рейтинг им обязательно сообщат, но только после завершения всей программы.
12. Обязательно обсуди свои наблюдения и выводы с волонтером-куратором своей группы.
13. В конце дня подведи итоги по каждому участнику и оформи итоговый протокол (сводную таблицу).

Планируя вторую профильную смену JuniorSkills (август 2017 г.), в качестве основной проблемы мы определили следующую: «дефицит ответственности, недостаточно эффективная жизненная самореализация выпускников школы свидетельствуют о том, что они не обладают достаточным уровнем ключевых (сквозных⁴) компетенций, в результате их стартовые возможности и жизненные шансы являются слишком низкими для эффективной самореализации в условиях информационного общества и инновационной экономики».

Соответственно, целью работы с материалами модуля «Надпрофессиональные навыки» стало развитие ключевых компетенций участников профильной смены JuniorSkills как основы повышения стартовых возмож-

⁴ Сквозные компетенции – возможности, которыми обладают люди для включения в современные процессы – современные формы мышления, деятельности, кооперации и коммуникации, определяющие лицо современного мира и современной экономики (Попов А.А., Проскуровская И.Д., Рожкова Е.С. Постановка сквозных компетенций населения как стратегия позиционирования в социальной политике России // Вестн. Том. гос. ун-та. 2007. №303. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/postanovka-skvozhnyh-kompetentsiy-naseleniya-kak-strategiya-pozitsionirovaniya-v-sotsialnoy-politike-rossii> (дата обращения: 12.07.2013). Для школы «ШАНС» мы определили 4 группы сквозных компетенций – жизненная политика, гуманитарная культура, вертикальная мобильность и здоровье.

ностей и жизненных шансов в реализации жизненной стратегии в современных социально-экономических условиях. А оценивание надпрофессиональных навыков производилось с использованием метода оценки «360 градусов».

В основе данного метода лежат поведенческие индикаторы, то есть доступные наблюдению и измерению характеристики специалиста, позволяющие судить об уровне его профессиональной компетентности и надпрофессиональных навыков в процессе профессиональной деятельности.

Метод оценки «360 градусов» используется нами для:

- разработки комплексной модели надпрофессиональных навыков современного специалиста;
- оценки участников профильной смены экспертами;
- оценки участников профильной смены другими участниками;
- самооценки участников в целях дальнейшего профессионального роста.

В контексте использования для оценивания надпрофессиональных навыков метода «360 градусов» уточним перечень надпрофессиональных навыков, которые составлены на основе материалов Атласа новых профессий 2.0, подготовленного Агентством стратегических инициатив⁵:

а) основные:

- **коммуникативные навыки** (ясное и аргументированное изложение своей точки зрения при обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью, использование различных способов убеждения членов трудового коллектива в зависимости от их индивидуальных особенностей);
- **навыки работы в команде** (активное участие в обсуждении решений, принимаемых трудовым коллективом, согласование своих действий с командой, стремление внести максимальный вклад в профессиональную деятельность команды);

– **работа с информацией** (поиск, анализ и использование

необходимой в профессиональной деятельности информации);

- **навыки работы в условиях неопределённости** (принятие решений в быстроизменяющейся ситуации, сохранение самообладания и работоспособности в критических производственных ситуациях);
- **работа на результат** (выполнение полученного производственного задания или принятого плана работы в полном объёме и в установленные сроки, несмотря на возникающие проблемы);
- **цифровая грамотность** (активное использование цифровых технологий и сетевых ресурсов в производственном процессе);

б) дополнительные:

- **креативное мышление** (поиск и использование новых способов решения поставленной задачи, предложение нестандартных приёмов, если они более эффективны);
- **клиентоориентированность** (соблюдение стандартов качества работы с учётом запросов и потребностей потребителей);
- **управление проектами** (определение проблем, путей их решения с учётом имеющихся ресурсов и времени);
- **бережливое производство** (стремление к минимизации затрат в ходе профессиональной деятельности).

Использование метода оценки «360 градусов» позволяет изучить динамику формирования надпрофессиональных навыков:

1. Составление индивидуального профиля отдельного участника смены, фиксирование динамики изменений путём наложения полученных данных в начале, в середине и в конце смены.
2. Составление профиля коллектива участников данной профильной смены, а также фиксирование динамики надпрофессиональных навыков коллектива через определённые периоды времени.

Поскольку компетенция определяется как наблюдаемое поведение, которое демонстрирует участник профильной смены на рабочем месте и которое определяет его успешность как профессионала, то модель компетенции – это набор ключевых надпро-

⁵ <http://atlas100.ru/>

фессиональных навыков, позволяющих фиксировать определённый уровень их развития в процессе профессиональной деятельности.

Использование метода оценки «360 градусов» начинается с создания «линейки надпрофессиональных навыков», по которой будет проводиться оценка участников смены.

Затем нужно подготовить сами вопросы-утверждения, которые раскрывают весь спектр основных надпрофессиональных навыков, необходимых для успешной работы профессионала, независимо от специфики его деятельности.

Модель компетенций разрабатывается с помощью специальных карточек надпрофессиональных навыков. Основные требования к разработке таких карточек можно сформулировать кратко таким образом (таблица).

Категоризация надпрофессиональных навыков (ключевых компетенций). Компетенции можно разделить на две категории – «пороговые» и «дифференцирующие», в зависимости от критерия исполнения работы, который они прогнозируют.

Пороговые (базовые, критичные) компетенции. Являются неотъемлемой характеристикой (обычно знания или базовые навыки, такие как способность читать), в которой каждый профессионал, выполняющий работу, должен быть минимально эффективен, но которая не разграничивает средних работников от лучших. Пороговая ключевая компетенция – умение работать с информацией.

Дифференцирующие ключевые компетенции позволяют отличать лучших про-

фессионалов от средних. Например, ориентация на достижение, выраженная в том, что работник ставит перед собой цели выше, чем это принято в данном коллективе большинством работников, является компетенцией, которая отличает лучших от средних.

Можно ещё выделить категорию «Желательные ключевые компетенции» – их наличие существенно не влияет на качество профессиональной деятельности, но позволяет специалисту найти свой собственный индивидуальный стиль профессиональной деятельности.

Наличие разработанного комплекта карточек надпрофессиональных компетенций позволяет активно использовать модифицированный метод оценки «360 градусов». Он предполагает оценивание работы участников профильной смены на основе данных о его действиях в реальных рабочих ситуациях, которые создаются в ходе профессионального практикума «Корпорация JuniorSkills» и о проявленных им деловых качествах. Данные получают путём:

- самооценки участника профильной смены;
- оценки экспертами и вожатыми;
- оценки участниками друг друга.

Основное достоинство модифицированного метода оценки «360 градусов» – оценка уровня сформированности надпрофессиональных навыков с использованием одного набора индикаторов различными «экспертами», то есть взгляд и оценка всеми участниками профильной смены.

Сильная сторона метода заключается в том, что появляется реальная возможность охватить всех участников профильной смены.

Таблица

Элемент	Описание	Пример
Название	Должно быть простым заголовком	Работа в команде
Определение	Должно охватывать ключевые типы поведения, которые должны наблюдаться в работе (2–3 фразы)	Стремится быть полноправным членом трудового коллектива. Вносит в работу коллектива реальный вклад
Список поведенческих индикаторов	Предложения, описывающие фактическое наблюдаемое поведение	Использует возможности взаимного обмена информацией. Способствует сотрудничеству между членами команды. Помогает членам команды достигать их собственных целей

Существует два основных варианта использования метода оценки «360 градусов»: бумажное анкетирование или с помощью компьютерных программ и сервисов.

Заполненные опросники обрабатываются для получения детальной информации и её анализа. Ниже приводится **опросник «Матрица надпрофессиональных навыков»**.

«Надпрофессиональные навыки (ключевые компетенции)»

Кластер № 1. «Работа с людьми»

1.1. Компетенция «Конструктивные межличностные отношения».

Ключевые индикаторы:

№	Описание индикатора	Никогда	Иногда	Часто	Всегда
1	Быстро знакоблюсь с людьми, не испытывая затруднений начать разговор				
2	Открыто общаюсь с собеседником, учитывая его настроение				
3	Могу свободно говорить на различные темы, ориентируясь на интересы собеседника				
4	Спокойно общаюсь с человеком, даже обсуждая с ним проблемные ситуации				
5	Внимательно слушаю собеседника, проявляя уважение к нему				

1.2. Компетенция «Продуктивная работа в команде».

Ключевые индикаторы:

№	Описание индикатора	Никогда	Иногда	Часто	Всегда
1	Поддерживаю интересные и конструктивные идеи членов команды				
2	Активно участвую в обсуждении решений, высказывая свою точку зрения				
3	Согласовываю свои действия с командой, работая над общей задачей				
4	Помогаю команде выполнять поставленные задачи, выполняя свою часть работы				
5	Стремлюсь внести максимальный вклад в работу команды				

1.3. Компетенция «Убедительная коммуникация».

Ключевые индикаторы:

№	Описание индикатора	Никогда	Иногда	Часто	Всегда
1	Ясно и последовательно излагаю свою точку зрения				
2	Привожу разные аргументы, чтобы убедить собеседника				
3	Сообщаю информацию в необходимом для собеседника объёме				
4	Использую различные способы убеждения в зависимости от особенностей человека				
5	Стремлюсь найти компромисс, учитывая интересы собеседника				

Кластер № 2. «Управление проектами»

2.1. Компетенция «Умение видеть проблемы и разрабатывать проект».

Ключевые индикаторы:

№	Описание индикатора	Никогда	Иногда	Часто	Всегда
1	Самостоятельно определяю проблему, которая становится основой проекта				
2	Чётко формулирую цель и задачи проекта, который позволит решить проблему				
3	Рассчитываю необходимые для реализации проекта ресурсы				
4	Составляю подробный план реализации проекта				
5	Подбираю команду, способную успешно выполнить разработанный проект				

2.2. Компетенция «Активность и ответственность при реализации проекта».

Ключевые индикаторы:

№	Описание индикатора	Никогда	Иногда	Часто	Всегда
1	Начиная работу над проектом, уточняю свои задачи				
2	Планомерно работаю над реализацией проекта на основе разработанного плана				
3	Доверяю выполнение отдельных задач проекта членам своей команды				
4	При возникновении трудностей ищу варианты их преодоления				
5	Проявляю настойчивость, если встречаю непонимание со стороны партнёров по проекту				

2.3. Компетенция «Умение анализировать ход и результаты проекта».

Ключевые индикаторы:

№	Описание индикатора	Никогда	Иногда	Часто	Всегда
1	Постоянно собираю информацию о работе над проектом				
2	В случае необходимости уточняю поставленные задачи				
3	Систематически анализирую наличие и состояние необходимых ресурсов				
4	По окончании проекта благодарю команду, работавшую над проектом				
5	Обязательно составляю письменный отчёт о результатах проекта				

Кластер № 3. «Креативное мышление»

3.1. Компетенция «Адаптивность». Ключевые индикаторы:

№	Описание индикатора	Никогда	Иногда	Часто	Всегда
1	Быстро изменяю своё поведение в соответствии с новыми обстоятельствами				
2	При столкновении различных точек зрения нахожу компромиссные решения				
3	Легко переключаюсь с выполнения одной задачи на другую без потери качества				
4	Отказываюсь от привычных методов работы в пользу новых, если они более эффективные				
5	Поддерживаю других людей и помогаю им приспособиться к изменениям				

3.2. Компетенция «Инициативность». Ключевые индикаторы:

№	Описание индикатора	Никогда	Иногда	Часто	Всегда
1	Получив задачу, ищу творческие способы её выполнения				
2	Действую по собственной инициативе в рамках поставленной задачи				
3	Использую новые способы для решения возникающих проблем				
4	Предлагаю нестандартные способы решения, если они более эффективные				
5	Для достижения необходимого результата готов взять на себя дополнительные функции, даже если они не входят в сферу моей ответственности				

3.3. Компетенция «Профессиональное саморазвитие». Ключевые индикаторы:

№	Описание индикатора	Никогда	Иногда	Часто	Всегда
1	Регулярно ищу информацию о происходящих изменениях в своей сфере деятельности				
2	Постоянно приобретаю новые знания в различных смежных областях				

3	Интересуюсь новыми технологиями и разработками, которые могут быть полезны в моей работе				
4	Узнаю об отношении людей к своей работе, чтобы совершенствоваться дальше				
5	Активно совершенствую имеющиеся навыки и умения, опираясь на свои сильные стороны				

Кластер № 4. «Нацеленность на результат»

4.1. Компетенция «Ориентация на качество». Ключевые индикаторы:

№	Описание индикатора	Никогда	Иногда	Часто	Всегда
1	Понимаю важность соблюдения высоких стандартов качества работы				
2	Учитываю все требования к выполняемой работе, включая самые незначительные, чтобы качественно выполнить поставленные передо мной задачи				
3	Меня не удовлетворяет низкий уровень выполнения работы, добиваюсь высокого качества				
4	Сознательно предпринимаю усилия для повышения качества своей работы				
5	Если я вижу низкое качество работы, то требую переделать её или исправить ошибки				

4.2. Компетенция «Ориентация на запросы потребителей». Ключевые индикаторы:

№	Описание индикатора	Никогда	Иногда	Часто	Всегда
1	Начинаю планировать работу, ориентируясь на запросы конкретных людей				
2	Ставлю перед собой и командой чёткие цели с учётом потребностей людей				
3	При возникновении препятствий проявляю настойчивость, ищу различные пути решения, чтобы удовлетворить потребности потребителей				
4	В процессе достижения поставленной цели действую энергично, учитывая пожелания потребителей				
5	Нахожу новые способы достижения удовлетворения потребностей потребителей				

4.3. Компетенция «Коммерческое мышление». Ключевые индикаторы:

№	Описание индикатора	Никогда	Иногда	Часто	Всегда
1	Оцениваю эффективность каждого решения, рассчитывая затраты и прибыльность				
2	Нахожу пути увеличения прибыли от результатов своей деятельности				
3	При принятии решений использую информацию о потребностях потребителей, прогнозируя их будущие запросы				
4	Оцениваю все предложения с точки зрения перспектив получения прибыли и развития своего дела				
5	Принимая решение, использую информацию о наличии конкурентов и особенностях их товаров и услуг				

Кластер № 5. «Работа в условиях неопределённости»

5.1. Компетенция «Анализ проблем». Ключевые индикаторы:

№	Описание индикатора	Никогда	Иногда	Часто	Всегда
1	Разбиваю сложную проблему на составные части, выделяю основную информацию по каждой части для поиска решений по каждой из них				
2	Делаю правильные выводы на основе имеющейся информации				

3	Предлагаю осуществимые решения, соответствующие требованиям ситуации и поставленным задачам				
4	При принятии решения рассматриваю положительные и отрицательные стороны каждого варианта				
5	Предлагаю решения с учётом разных вариантов развития событий, составляю дорожную карту решения проблемы				

5.2. Компетенция «Сбор и работа с информацией». Ключевые индикаторы:

№	Описание индикатора	Никогда	Иногда	Часто	Всегда
1	Определяю нужные и достоверные источники информации				
2	Собираю и учитываю при решении проблем различную информацию из разных источников				
3	Нахожу максимально полную и необходимую для принятия решений информацию				
4	Формулирую точные вопросы для получения нужной информации, чтобы изучить ситуацию со всех сторон				
5	Уточняю правильность своего понимания ситуации, задавая дополнительные вопросы				

5.3. Компетенция «Стрессоустойчивость».

Ключевые индикаторы:

№	Описание индикатора	Никогда	Иногда	Часто	Всегда
1	Сталкиваясь с препятствиями и затруднениями, не теряю самообладания и действую в соответствии с намеченным ранее планом				
2	Быстро восстанавливаюсь после неудач и продолжаю работать по запланированному графику				
3	Сохраняю обычную работоспособность, даже если на меня оказывают давление				
4	Эффективно работаю в течение долгого времени, выполняя однообразные или трудоёмкие задания				
5	Контролирую своё поведение, не позволяю своим эмоциям мешать работе				

Кластер № 6. «ИКТ-компетентность»

6.1. Компетенция «Использование цифровых программ и дистанционных ресурсов».

Ключевые индикаторы:

№	Описание индикатора	Никогда	Иногда	Часто	Всегда
1	Постоянно использую Интернет для поиска нужной информации				
2	Использую графические программы для обработки информации				
3	Использую электронные таблицы для представления сложной информации				
4	Использую текстовый редактор для оформления материалов				
5	Использую средства визуализации для подготовки презентаций				

6.2. Компетенция «Владение цифровыми устройствами и гаджетами».

Ключевые индикаторы:

№	Описание индикатора	Никогда	Иногда	Часто	Всегда
1	Использую цифровую видеозапись для фиксирования и обработки информации				
2	Фиксирую (записываю) информацию с помощью цифрового диктофона				

3	Активно использую мобильные устройства для своей работы				
4	Храню основную информацию на нескольких цифровых носителях				
5	Слежу за новинками и обновляю цифровые устройства, которые использую в своей работе				

6.3. Компетенция «Работа в цифровых средах и социальных сетях».

Ключевые индикаторы:

№	Описание индикатора	Никогда	Иногда	Часто	Всегда
1	Активно использую возможности социальных сетей в процессе своей работы				
2	Использую электронную почту для передачи информации				
3	Использую чаты и группы для оперативного обсуждения различных вопросов				
4	Обсуждаю интересные для меня темы в тематических форумах				
5	Читаю авторские блоги, смотрю видеообзоры, которые полезны для моей работы				

Кластер № 7. «Бережливое производство»

7.1. Компетенция «Экономическое мышление». Ключевые индикаторы:

№	Описание индикатора	Никогда	Иногда	Часто	Всегда
1	Принимая решение, стремлюсь к минимизации предстоящих затрат				
2	Понимаю, что в любом решении есть альтернатива, то есть другой вариант выбора				
3	Стремлюсь не допускать неоправданных потерь времени при планировании и выполнении работы				
4	Анализирую причины потерь времени или ресурсов				
5	Устраняю причины, которые привели к реальным потерям времени и ресурсов				

7.2. Компетенция «Оптимизация процессов».

Ключевые индикаторы:

№	Описание индикатора	Никогда	Иногда	Часто	Всегда
1	При составлении планов учитываю сложность разных видов работы				
2	Выполнение плана начинаю с самой сложной работы				
3	При распределении обязанностей учитываю личные интересы членов команды				
4	При возможности совмещаю сразу несколько видов работ				
5	Рассчитываю и учитываю примерное время на выполнение различных задач				

7.3. Компетенция «Ответственное экологическое поведение».

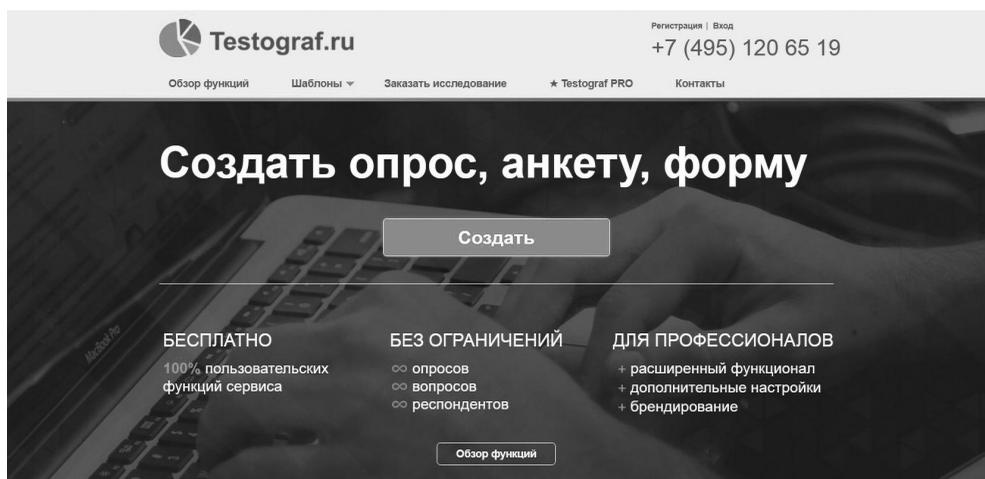
Ключевые индикаторы:

№	Описание индикатора	Никогда	Иногда	Часто	Всегда
1	Понимаю влияние своей деятельности на состояние природы				
2	Открыто высказываю своё отношение к фактам безответственного поведения, нарушающего естественные отношения человека и природы				
3	Принимаю участие в просветительской работе по экологической проблематике				
4	Готов признавать и исправлять свои ошибки, если они нанесли экологический ущерб				
5	Активно участвую в природоохранной деятельности				

Второй вариант оценивания надпрофессиональных навыков – компьютерная программа – выглядит более привлекательным: не нужно распечатывать опросники, достаточно просто дать участникам профильной смены ссылку на онлайн-опрос. Кроме то-

го, онлайн гораздо легче позаботится об анонимности опроса.

В качестве образца мы используем программу, которая создаётся на сервисе Testograf.



Данная программа позволяет внести все разработанные надпрофессиональные компетенции и их индикаторы для дальнейшего предъявления всем, кто будет включён в

процесс оценивания участников профильной смены. Ниже приведён пример оформления и оценки надпрофессиональных компетенций.

Оценка компетенций

1. Оцениваемый преподаватель *

2. Работа с информацией. При решении проблем определяет пробелы в информации.

Собирает информацию из различных источников. Сопоставляет все полученные данные. *

Рассматривает недостаточное число источников информации при решении проблем -1 0 1 Собирает и учитывает информацию разного типа из разных источников

Затрудняется в определении нужных источников информации -1 0 1 Определяет нужные источники информации

Задает неверные вопросы для получения необходимой информации -1 0 1 Формулирует точные вопросы для получения нужной информации

3. Сбор информации. При решении проблем определяет пробелы в информации.

Формулирует точные вопросы для получения информации. *

Находит только часть необходимой информации -1 0 1 Находит всю необходимую информацию

Не фиксирует собранную информацию -1 0 1 Четко фиксирует полученную информацию

Задает неверные вопросы для получения нужной информации или не задает вовсе -1 0 1 Формулирует четкие вопросы для получения нужной информации

6. Представьтесь, пожалуйста *

7. Кто Вы? *

эксперт

коллега

ученик

8. Укажите почту для связи *

E-mail

Программа позволяет дифференцировать информацию в зависимости от того, кто оценивал данного участника профильной смены. Это указывается в специальных полях, которые необходимо заполнить каждому оценщику.

2. Работа с информацией. При решении проблем определяет проблемы в информации. Собирает информацию из различных источников. Сопоставляет все полученные данные.

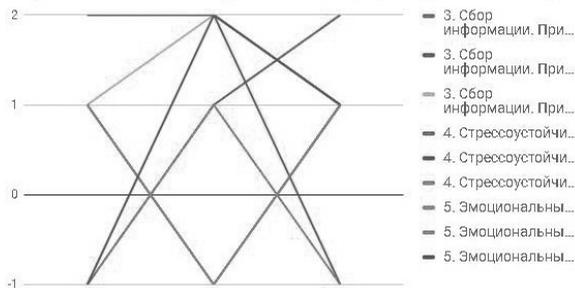
	-1	0	1		Среднее значение	Фильтры
Рассматривает недостаточное число источников информации при решении проблем	0	0	1	Собирает и учитывает информацию разного типа из разных источников	1,00	▼ ⌘
Затрудняется в определении нужных источников информации	0	1	0	Определяет нужные источники информации	0,00	▼ ⌘
Задает неверные вопросы для получения необходимой информации	0	0	1	Формулирует точные вопросы для получения нужной информации	1,00	▼ ⌘
Фильтры	⌘	⌘	⌘			

Показать фильтр по ячейкам

3. Сбор информации. При решении проблем определяет проблемы в информации. Формулирует точные вопросы для получения информации.

	-1	0	1		Среднее значение	Фильтры
Находит только часть необходимой информации	0	0	1	Находит всю необходимую информацию	1,00	▼ ⌘
Не фиксирует собранную информацию	0	1	0	Четко фиксирует полученную информацию	0,00	▼ ⌘
Задает неверные вопросы для получения нужной	0	0	1	Формулирует четкие вопросы для	1,00	

3. Сбор информации. При решении проблем определяет проблемы в информации. Формулирует точные вопросы для получения информации. Находит только часть необходимой информации/Находит всю необходи...



Компьютерная программа обрабатывает полученную информацию и предъявляет её для дальнейшего использования самим участником профильной смены и её организаторами.

Большое преимущество данной программы – визуализация проанализированной информации, что позволяет наглядно увидеть ре-

зультаты оценивания и сделать соответствующие выводы.

Наиболее полезная функция метода оценки «360 градусов» – изучение динамики формирования надпрофессиональных навыков.

Таким образом, оценивание надпрофессиональных навыков участников профильной смены JuniorSkills с использованием метода «360 градусов» позволяет выявить, у кого из них какие «слабые места» и наметить так называемые точки роста. □

Литература

1. Компетенции-отмычки. <http://smart-course.ru/kompetentnostniy-podhod/>
2. Кузнецова А.Г. Инструменты ФГОС ОО: технологии достижения новых образовательных результатов: методические рекомендации. – Хабаровск: ХК ИРО, 2013. – С. 6–19.
3. Материалы компании DeTech <http://www.detech-group.ru/products/>
4. Роберт Ганье (1916–2002) // Школьный психолог. – 2008. – № 5. – <http://psy.1september.ru/article.php?ID=200800511>
5. Тихомирова Е. E-learning – обучение со скоростью мысли? // Pro-персонал / Информационный портал для специалистов по кадрам. – <http://www.pro-personal.ru/journal/230/302826/>
6. Тихомирова Е. Живое обучение: что такое e-learning и как заставить его работать. – М.: Альпина Паблишер, 2016. – 238 с.
7. Тестограф. <https://www.testograf.ru/ru/oprosi/aktualnie/d803c774b7cd4fdcb.html>
8. Уваров А.Ю. Педагогический дизайн. – М., 2003, 32 с.