

Кадровые сервисы для бизнеса: возможности региональной образовательной экосистемы



soft skills

Формирование общих компетенций  
как ориентир подготовки  
современных  
высококвалифицированных кадров

Е.В. Берсенева, директор ГБПОУ «Челябинский государственный колледж  
индустрии питания и торговли»

### *Нормативная база:*

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 год, утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р.

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 июня 2013 г. № 464 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования» (с изменениями и дополнениями от 15 декабря 2014 г.).

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 16 августа 2013 г. № 968 (ред. от 17 ноября 2017 г.) «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования».

Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июля 2015 г. № 06-846 «О Методических рекомендациях по организации учебного процесса и выполнению выпускной квалификационной работы в сфере СПО».

Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 февраля 2017 г. № 06-156 «О методических рекомендациях» (вместе с «Методическими рекомендациями по реализации федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям»)

## Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования

### III. Требования к результатам освоения образовательной программы

3.1. В результате освоения образовательной программы у выпускника должны быть сформированы общие и профессиональные компетенции.

3.2. Выпускник, освоивший образовательную программу, должен обладать следующими общими компетенциями (далее - ОК):

ОК 01. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности, применительно к различным контекстам.

ОК 02. Осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения задач профессиональной деятельности.

ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие.

ОК 04. Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами.

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

ОК 06. Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей.

ОК 07. Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях.

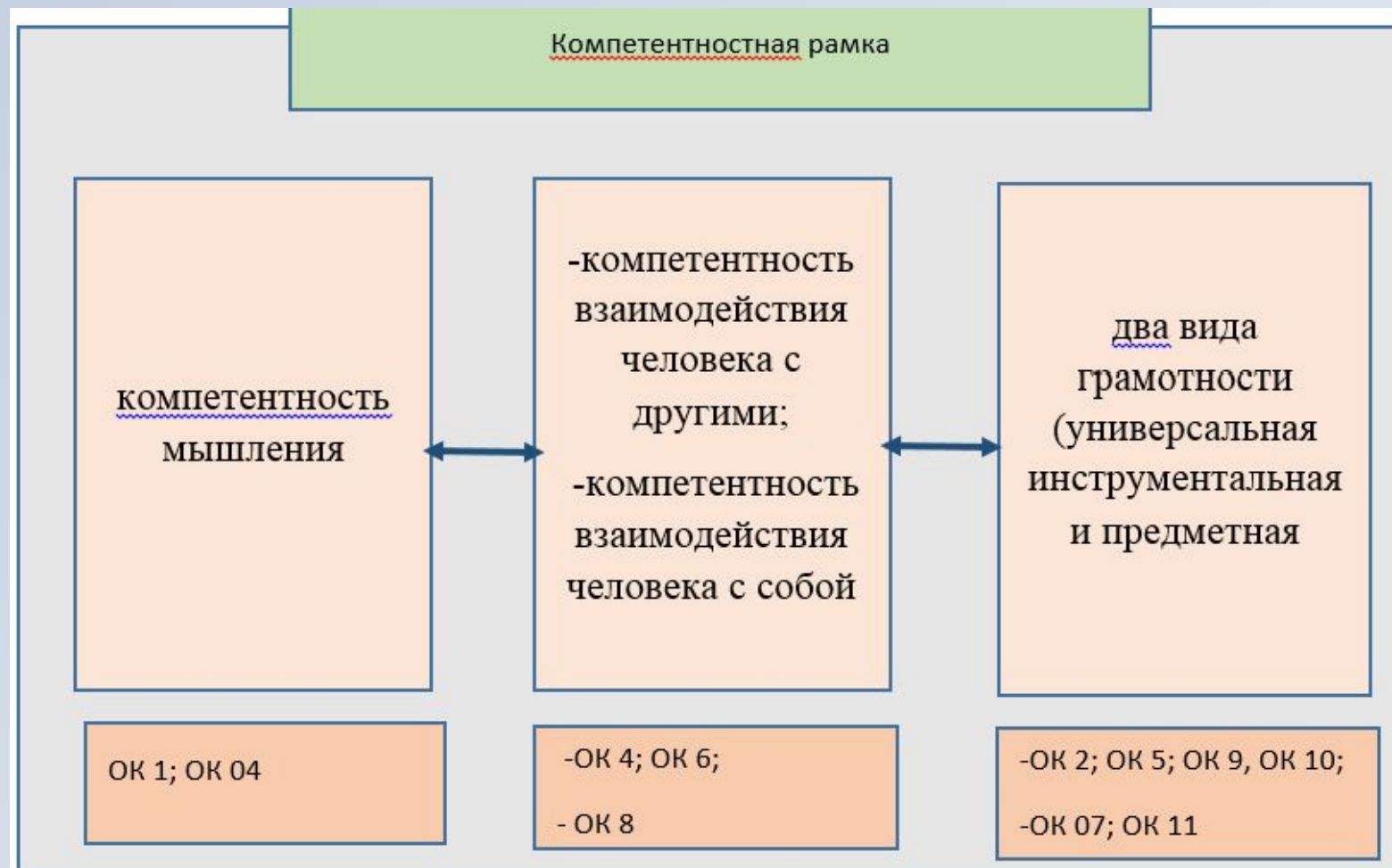
ОК 08. Использовать средства физической культуры для сохранения и укрепления здоровья в процессе профессиональной деятельности и поддержания необходимого уровня физической подготовленности.

ОК 09. Использовать информационные технологии в профессиональной деятельности.

ОК 10. Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языке.

ОК 11. Планировать предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере.

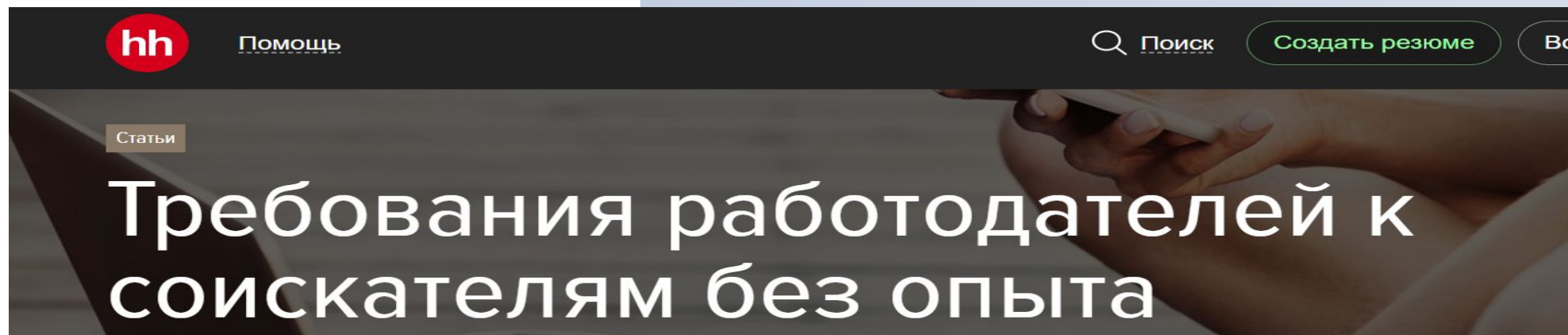
Компетентность, подобно истине, красоте и контактным линзам, обретается в глазах ценителя  
П. Лоуренс, канадский педагог



# Кадровые сервисы для бизнеса: возможности региональной образовательной экосистемы

## Модели формирования общих компетенций в процессе реализации основных образовательных программ СПО

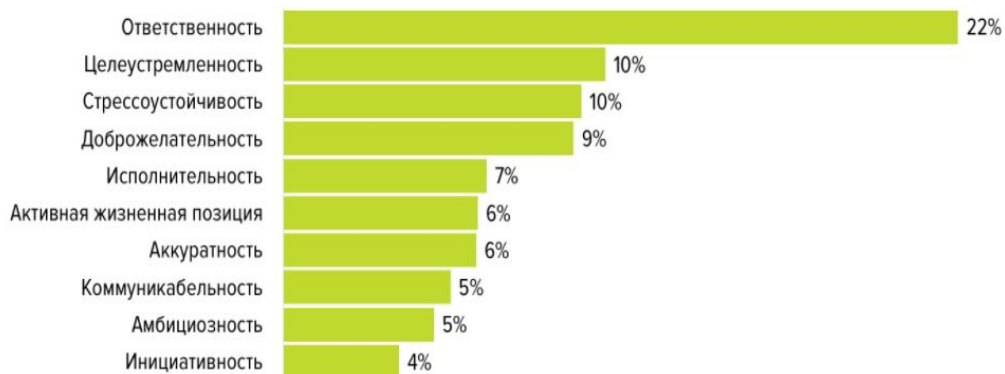




Больше всего работодатели ценят в молодых специалистах такие качества, как ответственность (22%), целеустремленность (10%) и стрессоустойчивость (10%).

## Основные требуемые личные качества в вакансиях для молодых специалистов в России

топ-10, % от количества вакансий, 2018 г.



## hh Students

А наиболее ценные навыки — это грамотная письменная и устная речь (25,8%), навыки ПК (10%) и навыки продаж (7%).

## Основные требуемые навыки в вакансиях для молодых специалистов в России

топ-10, % от количества вакансий, 2018 г.



## ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ\*



### КОММУНИКАТИВНЫЕ НАВЫКИ

#### Вербальная коммуникация

Определение: Способность передавать или сообщать информацию другому человеку вербально.

Описание шкалы и критериев с точки зрения поведенческих характеристик

Не достаточно	Средний уровень	Великолепно
Коммуницирует плохо; не способен сформулировать свои мысли; не понятен смысл озвученного	Коммуникация на среднем уровне; обычно способен озвучить свои мысли и понятно формулировать вопросы	Великолепный коммуникатор; выражает свои мысли абсолютно четко и ясно
Доносит информацию путано, нечетко, его трудно понять; допускает ошибки формального характера	Обладает средним словарным запасом, но не владеет и не применяет дополнительные инструменты для более эффективной коммуникации	Пользуется широким спектром вербальных и невербальных инструментов (повторение, яркий словарный запас, интонации, ударение и громкость, контакт глазами, выразительные жесты и т.д.) для более эффективной коммуникации; способен подстраивать свой личный стиль взаимодействия под характеристики партнера

\*Patrick Graupp, Gitte Jakobsen, John Vellema "Building a global learning organization. Using TWI to succeed with strategic workforce expansion in the LEGO group."

**СОЦИАЛЬНАЯ  
УСТАНОВКА**  
Уважение к  
окружающим  
(включая  
взаимопомощь и  
адаптивность)

Определение: установка в отношении к другим людям (позитивное/негативное) и степень проявления внимания, заботы, участия об интересах и благополучии других. Это часто проявляется в форме сотрудничества и способности адаптироваться и подстроиться под существующие обстоятельства в соответствии с требованиями и нуждами окружающих.

Описание шкалы и критериев с точки зрения поведенческих характеристик

Не достаточно	Средний уровень	Великолепно
Отношение к окружающим обычно отрицательное, раздражительное или даже агрессивное. Не выказывает уважения при взаимодействии с другими людьми.	Не заинтересован в формировании и поддержании сбалансированных и психологически комфортных отношениях с окружающими	Уважительно относится к другим людям, вовлекая их в процесс взаимодействия
Не заботится о том, как помочь другим; часто отказывает в просьбах и иногда раздражается, теряя терпение	Не выражает готовности помочь, однако, если попросить, то не откажет	Выказывает искреннюю заботу о благополучии окружающих. Активно демонстрирует готовность помочь, даже если его об этом не просят открыто.

## Методика формирования и оценки общих компетенций В ГБПОУ «ЧГКИПиТ»

Образовательная среда- совокупность специально организованных педагогических условий, сочетание которых дает образовательную систему с определёнными характеристиками и различными развивающими возможностями

### Формы организации образовательного процесса

	<b>Учебная</b>	<b>Внеучебная (в том числе научно – исследовательская деятельность)</b>	<b>Учебная воспитательная деятельность</b>
<p><b>Программа формирования компетенций</b></p> <p><b>Технологии формирования компетенций</b></p>	<p>Проектные технологии, личноно – ориентированные технологии, информационно – коммуникационные технологии, технологии критического мышления, технологии case study</p>	<p>Проектные технологии (исследовательские, творческие, практико-ориентированные проекты) для студентов Игровые технологии НОУ</p>	<p>В соответствии с направлениями профессионального воспитания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Гражданско-патриотическое</li> <li>2. Профессионально-ориентирующее направление (развитие карьеры)</li> <li>3. Спортивное и здоровьесберегающее направление</li> <li>4. Экологическое направление профессионального воспитания.</li> <li>5. Студенческое самоуправление в профессиональном воспитании.</li> <li>6. Культурно-творческое направление профессионального воспитания.</li> <li>7. Бизнес-ориентирующее направление (молодежное предпринимательство) профессионального воспитания.</li> </ol>
<p><b>Региональные проекты (Министерство образования и науки Челябинской области)</b></p>	<p>Областные олимпиады по дисциплинам и специальностям</p>	<p>Областные конкурсы: лучший предпринимательский молодежный проект «Свое дело», областной конкурс интернет-проектов «Я выбираю профессию», областной конкурс на лучшую научную статью «Формула успеха»,</p>	<p>Региональная целевая модель наставничества, развитие волонтерства, конкурсы социальных проектов, областной конкурс «Студент года»</p>
<b>Региональный проект «Молодые профессионалы»</b>			
<b>Сотрудничество с социальными партнерами: в рамках организации и проведения практик, профориентационных мероприятий, конкурсов профессионального мастерства, социальные проекты, профессионально – значимые мероприятия (экскурсии, мастер – классы, профессиональные праздники)</b>			







## Кадровые сервисы для бизнеса: возможности региональной образовательной экосистемы

### Фрагмент сводной таблицы результатов оценивания сформированности общих компетенций на основе концентрированной модели ( из опыта ГБПОУ «ЧГКИПИТ» )

ОК		ОК 01 Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности, применительно к различным контекстам																		
		У 01.3 Выявлять и эффективно искать информацию, необходимую для решения задачи и/или				У 01.5 Определять необходимые ресурсы				У 01.6 Владеть актуальными методами работы в профессиональной и смежных сферах				У 01.7 Реализовать составленный план						
Аспект оценки	Демонстрация умений	Способность выявлять проблему, ставить задачи	Способность искать информацию по проблеме	Способность структурировать информацию	У 01.3	Способность оценивать ресурсы	Способность определять дефицит ресурсов обеспечения	Способность изыскивать ресурсы	У 01.5	Надлежащая последовательность трудовых операций	Целесообразный выбор инструментов	Задачная скорость работы,	У 01.6	Составлять план	Обосновать его целесообразность	Оформить план как документ	Применить на практике	У 01.7	ОК 01	
Критерии оценки		1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	4		13
Кол-во баллов(макс)		1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	4		13
№ п/п	ФИО обучающегося																			
1.	Иванов	1	0	1	2	1	1	1	3	1	1	1	3	1	0	0	1	2	10	
2.	Петров	1	1	0	2	0	1	0	1	1	1	1	3	0	1	1	1	3	9	

## Кадровые сервисы для бизнеса: возможности региональной образовательной экосистемы

Фрагмент сводного протокола результатов оценивания сформированности общих компетенций на основе концентрированной модели  
( из опыта ГБПОУ «ЧГКИПИТ» )

Председатель экспертной комиссии

И.И.И.И.

Члены экспертной комиссии

И.И.И.И.

№ п/п	ИИО обучающегося	ОК.01. Выбрать способ выражения заданной профессиональной деятельности в плане различных контекстов					Процентный ответ	Общее количество баллов	Процент сформированности компетенции	Достижение результатов обязательной компетенции	ОК.02. Осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения заданной профессиональной деятельности				Общее количество баллов	
		Знания		Умения		Процентный ответ					Знания		Умения			Процентный ответ
		проверенные на экзамене ИРК.08.01	проверенные на экзамене ИРК.08.02	проверенные на экзамене ИРК.08.01	проверенные на экзамене ИРК.08.02						проверенные на ПОЭ по ПМ.02	проверенные на экзамене ИРК.08.01	проверенные на экзамене ИРК.08.02	проверенные на ПОЭ по ПМ.02		
	Математика по базовому	8	8	7	7	12	12	56	100,00%	результат достигнут	2	2	21	21	47	
L	Физика	6	6	4	6	10	10	40	75,00%	результат достигнут	3	1	13	13	29	
R	Химия	6	0	6	0	9	9	20	52,50%	результат достигнут	3	0	6	6	15	

## Среднее профессиональное образование Челябинской области – открытая система!

Посыл к социальным партнерам:

- активно участвовать в формировании общих и профессиональных компетенций (воспитательные мероприятия, развитие системы наставничества на предприятии, включению студентов- практикантов в корпоративные мероприятия, ознакомление с миссией предприятия и его корпоративными принципами, совместное проведение социально значимых мероприятий, участие в научно – исследовательской деятельности студентов);
- при необходимости использовать сложившуюся в ПОО систему оценки сформированности общих компетенций;
- совершенствовать собственную систему оценки персонала, использовать данную систему для оценки практикантов в качестве потенциальных сотрудников предприятия

Обеспечение выполнения регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного (экономического) роста (версия 2.0.) в Челябинской области

Кадровые сервисы для бизнеса: возможности региональной образовательной экосистемы



Благодарю за

внимание!