

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ПРОЦЕССА ОЦЕНИВАНИЯ НАДПРЕДМЕТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО МОДУЛЯМ СПЕЦИАЛИЗАЦИИ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ

В нашей стране нередко можно встретить синонимичное употребление, применительно определенному типу компетенций, таких характеристик как: *метапредметные, надпредметные, ключевые, универсальные, общие, базовые.*

Надпредметные компетенции трактуются либо как интерпретация метапредметности, так сказать, вариант перевода приставки «мета-», либо как знания, умения и навыки, раскрывающие степень овладения надпредметными понятиями. С концептуальной точки зрения надпредметное обучение означает обучение основным жизненным навыкам (среди которых интересен опыт «Школы жизненных навыков» (Life skills), разработанный в США и принятый в 30 странах мира), а именно:

- навыки принятия решений;
- коммуникативные навыки;
- навыки выражения чувств и управления ими;
- навык критического мышления;
- навык постановки целей;
- умение получения и отдачи конструктивной обратной связи, т. е. умение находить партнеров для решения поставленных задач и др.;
- навык самопрезентации.

Согласно результатам проведенных исследований наиболее ценными для студентов педагогического вуза являются следующие надпредметные компетенции: умение работать с людьми, принятие ответственности, конструктивное решение конфликтов, управление проектами, системное мышление [1].

Надпредметные компетенции – это наиболее универсальные и обобщенные, разработанные способности и умения (способы действия), которые позволяют индивиду осознавать ситуацию добиваться результатов в различных сферах жизни в рамках определенного общества. Надпредметные компетенции развиваются в рамках профессионально-образовательного процесса вуза как итог их оптимального применения. Надпредметные компетенции проявляются в надпредметной деятельности, то есть могут быть реализованы в различных ситуациях. Являясь совокупностью профессиональных знаний, навыков, умений, психофизических свойств, мотивов и личных качеств молодого специалиста, они обуславливают лидерские позиции и конкурентные преимущества [7]

В стандарты различных направлений подготовки входят целые содержательные блоки компетенций надпредметного характера, формирование которых должно обеспечиваться за счет образовательных технологий. Исследования в области требований к подготовке высококвалифицированных специалистов показывают, что профессиональная компетенция на современном этапе определяется не столько высоким уровнем предметных компетенций, сколько сформированностью надпредметных компетенций, таких как: осознание сущности выбранной профессии, долга перед обществом, профессией и понимание ответственности за принимаемые решения; умение работать эффективно, как индивидуально, так и в команде; умение реализовать на практике методы эффективной коммуникации в профессиональной и общекультурной среде; компетентность в сфере проектирования; творческий поиск в профессиональной сфере, понимание потребности самообучения на протяжении всей жизни.

Результатом развития надпредметных компетенций обучающихся является личность студента, наделенная такими характеристиками, как самоорганизуемая, самообразованная и саморазвивающаяся, т.е. компетентная.

Надпредметные компетенции, традиционно, рассматривались как надпрофессиональные умения или способности личности, позволяющие ей творчески самореализоваться, активно взаимодействовать с объектным и субъектным окружением, социализироваться. К особенностям надпредметных компетенций относят способность эффективно действовать не только в обучении, но и в других сферах деятельности, в ситуациях, когда возникает необходимость в самостоятельном определении решения задачи, уточнении её условий, поиске способов решения, самостоятельной оценке полученных результатов, а также при решении актуальных жизненных задач [10]. Практика показывает, что надпредметные компетенции развиваются в опыте собственной деятельности, поэтому профессиональная подготовка студентов должна выстраиваться таким образом, чтобы обучающийся оказывался в ситуациях, способствующих развитию надпредметных компетенций. Этому, в значительной степени, способствует индивидуализация образовательного маршрута обучающегося вуза с представлением максимально возможной самостоятельности студентов в выборе путей и средств получения компетенций и образовательных результатов; реализации личностных возможностей каждого – организаторских, методических, научных [2]

В рамках реализуемого проекта «Модуль-инжиниринг персонифицированного обучения будущих педагогов в вузе», как реальной модели эффективного формирования надпредметных компетенций, реализуемых в Нижегородском педагогическом университете имени Козьмы Минина, предусмотрена дифференциация трех векторов индивидуализации образовательных траекторий:

- науко-ориентированная образовательная траектория;
- практико-ориентированная образовательная траектория;
- профессионально-ориентированная траектория.

Фактически, речь идет о трёх линиях персонального развития: линия знаний, линия личностного роста и линия профессионального самоопределения, которые реализуются в дидактических акцентах на:

- ориентацию студента на научно-исследовательскую, экспериментально-поисковую деятельность, теоретико-аналитические аспекты науки и практики;
- развитие студента как всесторонне образованной, активной личности, хорошо адаптирующейся к ситуации, адекватно реагирующей на актуальные вызовы и задачи текущего времени;
- формирование студентом себя как учителя, успешного и перспективного представителя профессионального педагогического сообщества [8].

В контексте реализации апробируемой модели персонификации образования, нами были выделены 6 групп надпредметных компетенций и соответствующие средства оценивания уровня их сформированности.

I. КОМПЕТЕНЦИИ, СВЯЗАННЫЕ С МЕЖЛИЧНОСТНЫМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕМ И РАБОТОЙ В КОМАНДЕ.

К основным индикаторам сформированности данных компетенции следует отнести:

- готовность к кооперации с коллегами, конструктивной и результативной работе в коллективе;
- готовность к социальному взаимодействию с различными категориями граждан;
- способность к самоконтролю и реализации адаптивных форм поведения в коллективе;
- демонстрация высокого уровня социальной культуры поведения.

Данные компетенции успешно формируются в процессе изучения модулей специализации без привязки к их учебному содержанию, в преподавании которых используются образовательные технологии, предполагающие групповые формы работы. К наиболее эффективным относятся ролевые и деловые игры, связанные с групповой имитацией какого-либо процесса или явления, разработка командных проектов конкретного образовательного содержания, КТД., различные виды практики, и др.

Основным оценочным средством выступает «Учебный проект»

Учебный проект как вид деятельности: совместная познавательная, творческая деятельность обучающихся, имеющая общую цель, согласованные методы, способы деятельности, направленная на достижение общего результата по решению проблемы, значимой для участников проекта, работодателей и заказчиков.

Учебный проект как продукт деятельности: оформленный комплекс инновационных идей в образовании, в социально-педагогическом движении, в образовательных системах и институтах, в педагогических технологиях и деятельности.

Алгоритм оценивания		Оценка в баллах
Критерии оценки проекта	Содержание критерия оценки	Количество баллов
Актуальность поставленной проблемы	Насколько работа интересна в практическом или теоретическом плане?	От 0 до 1
	Насколько работа является новой? обращается ли автор к проблеме, для комплексного решения которой нет готовых ответов?	От 0 до 1
	Верно ли определил автор актуальность работы?	От 0 до 1
	Верно ли определены цели, задачи работы?	От 0 до 2
Теоретическая и \ или практическая ценность	Результаты исследования доведены до идеи (потенциальной возможности) применения на практике.	От 0 до 2

	Проделанная работа решает или детально прорабатывает на материале проблемные теоретические вопросы в определенной научной области	От 0 до 2
	Автор в работе указал теоретическую и / или практическую значимость	От 0 до 1
Механизмы реализации	Целесообразность практических шагов и реализуемых действий	От 0 до 1
	Соблюдение технологии использования методов и стратегий	От 0 до 1
Качество содержания проектной работы	выводы работы соответствуют поставленным целям	От 0 до 2
	оригинальность, неповторимость проекта	От 0 до 2
	в проекте есть разделение на части, компоненты, в каждом из которых освещается отдельная сторона работы	От 0 до 1
	есть ли исследовательский аспект в работе	От 0 до 2
	есть ли у работы перспектива развития	От 0 до 1
Качество продукта проекта (презентации, раздаточный материал, фото-видео-отчётность)	интересная форма представления, но в рамках делового стиля	От 0 до 1
	логичность, последовательность слайдов, фотографий и т.д.	От 0 до 1
	форма материала соответствует замыслу	От 0 до 1
	текст легко воспринимается,	От 0 до 1
	отсутствие грамматических ошибок, стиль речи.	От 0 до 1
Компетентность участника при защите работы	Четкие представления о целях работы, о направлениях ее развития,	От 0 до 1

	критическая оценка работы и полученных результатов	
	Докладчик изъясняется ясно, четко, понятно, умеет заинтересовать аудиторию, обращает внимание на главные моменты в работе	От 0 до 1
	Докладчик опирается на краткие тезисы, выводы, оформленные в презентации, и распространяет, объясняет их аудитории.	От 0 до 1
	Докладчик выдержал временные рамки выступления и успел раскрыть основную суть работы.	От 0 до 1
	Докладчик смог аргументировано ответить на заданные вопросы либо определить возможные пути поиска ответа на вопрос (если вопрос не касается непосредственно проделанной работы). Если проект групповой – то вопросы задаются не только докладчику, но и остальным авторам проекта.	От 0 до 1

В данном задании вам нужно представить проектную разработку, в которой рассмотрены варианты организации и содержания мероприятий, направленных на решение какой-либо прикладной задачи. Проект выполняется в минигруппах до 6 человек, с выделением личного функционала и зон ответственности.

Структурно-содержательные компоненты учебного проекта

1. Адресное учреждение.

Определение типа и вида учреждения/организации, заинтересованной в реализации данного проекта.

2. Анализ проблемы на уровне учреждения, региона, страны.

Краткое описание проблемы, требующей решения и рассматриваемой в контексте данного учебного проекта, актуальность решения данной проблемы.

Существующие средства и формы решения подобных проблем и их дефицитные позиции (указать, что не охватывается или охватывается не в полном объеме).

3. Целевая группа

Краткое описание целевой группы / целевых групп, субъектов обозначенного «проблемного поля», для кого предназначены продукты и события проекта.

Реально-обоснованное и потенциально прогнозируемое количество людей, вовлечённых в реализацию проекта.

Структура взаимодействия и механизмы коммуникации участников проекта (какие категории, какие группы, как компонуется, как осуществляется отбор, привлечение, оповещение и т.д.)

4.Содержательная часть учебного проекта.

Название проекта, общее описание проекта, его смысловая суть, механизмы воздействия на решение обозначенные проблемы, основные мероприятия и события, форматы и ценности проектной линии.

Аргументация реалистичности и предполагаемой успешности предлагаемых решений.

Цели проекта. Ожидаемые результаты. Измеряемые показатели результативности.

5.Механизмы реализации проекта (Дорожная карта)

Определение перечня задач, необходимых и достаточных для достижения цели и получения ожидаемых результатов – отражение принципа развертывания механизма конкретного действия:

Что (описание действия)?

- Кто (исполнители)? Когда (сроки и периодичность)?
- Где (место)?
- Как (формы, способы действия)?
- Чем (ресурсы, инструменты, средства)?
- С кем (участники, возможные соучастники действия, помощники)?

Планирование деятельности через хронологические рамки и контрольные временные точки этапов проекта. Поэтапное структурирование и описание мероприятий в соответствии с планом-графиком.

6. SWOT-анализ проекта (указание сильных и слабых сторон проекта, потенциальных возможностей и угроз), прогнозирование управляемых рисков (предположение того, какие реальные трудности могут возникнуть и что нужно предпринять, чтобы свести их к минимуму)

7.Оформление учебного проекта

Работа оформляется и сдается в электронном варианте – документ Microsoft Word объемом 2500-3000 тысячи слов (до 15 страниц текста 14 кеглем с интервалом 1.5) либо в варианте презентации в Microsoft PowerPoint (15-20 слайдов).

Защита проекта проводится в форме публичной презентации на отчетной конференции или в электронной образовательной среде с возможностью привлечения экспертной оценки.

Экспертная оценка командных компетенций проводится членами команды и экспертами проекта. При определении уровня персональных командных компетенций обращаем внимание на следующие компетенции каждого члена команды, отраженные в макете экспертного листа.

Эксперты оценивают по следующей схеме:

0 баллов – критерий прослеживается минимально, или не прослеживается;

1 балл – критерий проявляется умеренно, в большинстве случаев, но не всегда и не во всех ситуациях;

2 балла – критерий проявляется в полной мере, с максимальной эффективностью. Индикаторы	Эксперт 1			Эксперт 2			Эксперт 3			Эксперт 4			Эксперт 5		
	0	1	2	0	1	2	0	1	2	0	1	2	0	1	2
вносит ощутимый вклад в															

работу команды, даже если не учтены личные интересы																			
демонстрирует понимание общей цели и способов ее достижения																			
выясняет и понимает точки зрения членов команды																			
проявляет готовность идти на компромисс																			
проявляет готовность к разделению ответственности и вознаграждения за результат																			
создает атмосферу уважения, взаимовыручки и сотрудничества																			
умеет формировать команду, учитывая сильные стороны каждого для достижения синергии																			
вдохновляет всех членов команды вносить свой вклад в развитие и достижение целей																			
модерирует и снимает конфликты внутри команды																			
обеспечивает четкую обратную связь всем членам команды																			

Оценка проводится по указанным критериям, суммарно обучающийся может набрать 50 баллов, подсчет результатов производится по следующей схеме:

Уровни	Оценка в баллах	Процент результативности
Высокий уровень	43-50	не менее 86%
Продвинутый уровень	36-45	не менее 71%
Базовый уровень	27-35	не менее 55%
Минимальный уровень не достигнут	меньше 27 баллов	менее 55%

II. КОМПЕТЕНЦИИ, СВЯЗАННЫЕ С КРИТИЧЕСКИМ ОТНОШЕНИЕМ К СЕБЕ, АНАЛИЗОМ СОБСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ВОСПРИЯТИЯ И ОЦЕНКИ СЕБЯ И СОБСТВЕННЫХ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ.

Основными индикаторами данных компетенций можно назвать:

- способность к рефлексии, самоанализу, самокритике, формированием самооценки и самоотношения;
- способность критически оценивать свои достоинства и недостатки, намечать пути и выбирать средства развития достоинств и устранения недостатков.

Данные компетенции могут формироваться в ходе совместной работы и непосредственного общения с преподавателем и представителями профессионального сообщества, через проведение самоанализа деятельности, поиск ошибок и способов их устранения, взаимопроверки выполняемых заданий и т.п.

Основным средством оценивания данных компетенций является [дневник рефлексии](#) ([приложение 1](#)).

Особое внимание в оценке данных компетенций следует уделять следующим поведенческим проявлениям:

- активно ищет обратную связь, чтобы использовать её в целях повышения личной эффективности;
- демонстрирует наличие реалистичного взгляда на свои сильные и слабые стороны;
- тратит ощутимо много времени и энергии на саморазвитие
- проявляет инициативу в расширении собственных взглядов и представлений
- вовлечен в такие виды деятельности, как тренинги по саморазвитию и личностному росту;
- задаёт больше вопросов об улучшениях при получении обратной связи;
- демонстрирует готовность измениться в ответ на критику;
- дает запросы на внешнюю экспертную оценку собственной эффективности;
- планирует бюджеты и программы личного развития;
- тиражирует опыт и практики собственного личностного развития.

Дополнительным средством самоанализа и самооценки рефлексивных компетенций могут послужить чек-листы составленные по перечням сильных сторон личности или, так называемых, «фирменных достоинств». В настоящее время существуют два основных подхода к пониманию и измерению сильных сторон личности:

1. Классификация достоинств и добродетелей (*VIA Classification of Strengths and Virtues*), разработанная *Values in Action Institute*. Данная классификация, созданная в 2001 году Кристофером Петерсоном и Мартином Селигманом, двумя лидерами движения позитивной психологии, основывается на следующих допущениях:

- Сильные стороны человека не являются вторичными по отношению к его слабым сторонам, иллюзорными или эпифеноменальными (производными от чего-то другого).
- Мы можем описать сильные стороны человека с научной точки зрения.
- Сильные стороны — это то, чем люди отличаются друг от друга.
- Сильные стороны человека похожи на черты характера, но на них могут влиять факторы, относящиеся к окружающей среде [9].

– Гэллаповский определитель сильных сторон (*Gallup Strengths Finder*) - разработан учеными из *Gallup Corporation* — Дональдом Клифтоном и Эдвардом Андерсеном. Согласно «Определителю сильных сторон», в основе наших сильных сторон лежат таланты. *Сильная сторона человека* — это способность показывать постоянные высокие результаты в данной области деятельности. Если таланты подобны «необработанным алмазам», то сильные стороны можно сравнить с уже ограненными и отшлифованными бриллиантами. Таким образом, сильные стороны возникают, когда мы *отшлифовали наши таланты с помощью знаний и умений*. Полностью развитые и адекватно примененные сильные стороны приводят к **достижениям** и выдающемуся **мастерству**. В основе развития и применения наших сильных сторон лежат определенные принципы:

- понимать собственные таланты;
- ценить свои таланты и брать на себя личную ответственность за них;
- понимать свои побуждения, знать, почему делаешь что-либо (прояснение жизненных целей или задач);
- устанавливать заботливые, облегчающие жизнь отношения;
- не цепляться за прошлые успехи;
- упражняться в своих талантах и применять сильные стороны;
- разъяснять другим, что такое таланты и сильные стороны (что поможет самому понять их гораздо лучше) [4].

Оба перечня представлены в [Приложении 2](#)

III. КОМПЕТЕНЦИИ, СВЯЗАННЫЕ С СТРЕМЛЕНИЕМ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ И САМОСОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ.

В качестве основных показателей сформированности данных компетенций можно выделить:

- стремление к саморазвитию, повышению своей квалификации и мастерства, способен изменять при необходимости профиль своей профессиональной деятельности, способен к социальной адаптации;
- способность самостоятельно приобретать и использовать в практической деятельности новые знания и умения, расширять профессиональные контакты.

Скрининг-анализ текущего уровня данных компетенций можно провести с помощью чек-листа:

Способность к развитию – базовые индикации:

- Быстро осваивает новые знания и навыки, использует их на практике
- Находит новые возможности повысить эффективность работы. Выдвигает проработанные реалистичные инициативы
- Адекватно оценивает свои сильные и слабые стороны. Стремится к профессиональному развитию
- Гибко реагирует на непредвиденные изменения ситуации

УРОВНИ	ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ПРОЯВЛЕНИЯ
<p>3 (оптимальный) «МАСТЕРСТВО»</p>	<p>В дополнение к уровню 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Активно ищет возможность приобретения новых знаний и опыта. • Генерирует творческие, оригинальные идеи, создающие принципиально новое видение ситуации. • Не только гибко реагирует на изменения ситуации, но и умеет находить в них новые возможности, извлекать дополнительные выгоды для дела.
<p>2 (базовый) «ОПЫТ»</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Открыт новым знаниям и опыту. Быстро обучается. Осваивает и применяет на практике передовой опыт в своей области. • Находит возможности повысить эффективность работы. Выдвигает проработанные реалистичные инициативы. Предлагает и внедряет на своем участке работы осмысленные улучшения. • Адекватно оценивает свои сильные и слабые стороны. Внимателен к обратной связи от других людей, конструктивно использует ее для развития. Постоянно развивается как профессионал и управленец. • Гибко реагирует на непредвиденные изменения ситуации.
<p>1 (начальный) «ПОТЕНЦИАЛ»</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Поддерживает уровень своих знаний и навыков в рамках обязательных требований к профессиональным или должностным обязанностям. • Теоретически проявляет интерес к новым подходам в работе. На практике по большей части предпочитает действовать традиционными методами. Внедряет новые методы, повышающие эффективность работы, только по указанию «сверху». • Видит свои сильные и слабые стороны в общих чертах. Может недооценить или переоценить свои возможности. Принимает обратную связь в том случае, когда она близка к его собственному мнению. Обучается новым знаниям и навыкам преимущественно тогда, когда к этому вынуждают обстоятельства. • Меняет свою линию поведения, только в случае очевидной необходимости.
<p>0 «НЕКОМПЕТЕНТНОСТЬ»</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Консервативен. Отвергает все новое. Не способен разобраться в новой области знаний или деятельности • Сопrotивляется изменениям. Убежден, что нововведения только вредят существующему положению дел. • Неверно оценивает свои сильные и слабые стороны. Принимает обратную связь «в штыхы». Считает, что все уже знает и не нуждается в дополнительном развитии. Скептически относится к идее обучения. Сопrotивляется развивающим мероприятиям. • Не меняет свое поведение и методы работы даже в случаях их очевидной неэффективности.

Эффективным средством оценивания данной группы компетенций является портфолио. Портфолио является оценочным средством, предоставляющим возможности через анализ его содержимого определить уровень профессиональных устремлений претендента, развитость тех или иных качеств, проследить некоторую динамику роста и т.п.

Портфолио позволяет фиксировать, накапливать и оценивать индивидуальные достижения студента в течение освоения модуля специализации и реализации индивидуального образовательного маршрута; учитывает результаты, достигнутые студентом в разнообразных видах деятельности: учебной, творческой, социальной, коммуникативной, и становится важным элементом практико-ориентированного подхода к образованию.

В рамках реализации модулей специализации, как средства оценки надпредметных компетенций, используются два варианта портфолио [6]:

1. Портфолио тематических научно-практических конференций (форумов, симпозиумов и т.д.)

Цель портфолио – отразить содержание работы посещенного мероприятия как личностно

значимого инновационного опыта студента – участника конференции.

Тип портфолио – рефлексивный.

Структура портфолио:

- программа конференции;
- авторский доклад (при наличии) и его анализ;
- опорные конспекты и критические оценки докладов участников конференции;
- обзор инновационных технологий;
- вопросы и ответы;
- новые интересные источники информации;
- знакомства и адреса;
- страница умных мыслей и «озарений»;
- саморефлексия;
- «это было забавно»;
- «из недосказанного...».

2. Портфолио по дисциплинам модуля специализации.

Цель портфолио – структурировать и систематизировать материалы курса, провести рефлексивный анализ собственных учебных достижений.

Тип портфолио – тематический.

Структура портфолио:

- предпочтения и «бонусы» полученных образовательных результатов, их профессиональная и социальная значимость;
- мои открытия и достижения;
- удивительные факты и события связанные с тематикой дисциплины;
- «Персонариум» («визитные карточки» знаменитых деятелей науки и практики в сфере данной проблематики);
- выводы по пройденному курсу;
- занятие, которое заставило задуматься;
- «Цитатник» – тематические высказывания великих людей по проблематике курса;
- Тезаурус (профессиональный словарь специальных терминов).

Оценка Портфолио производится путем анализа представленности заявленной структуры по полноте заполнения: 0 – 1 – 2 балла. Дополнительно оценивается общее оформление и презентация портфолио. Уровень сформированности компетенции определяется процентом набранных баллов от максимально возможной суммы баллов:

Уровни	Процент результативности
Высокий уровень	не менее 86%
Продвинутый уровень	не менее 71%
Базовый уровень	не менее 55%
Минимальный уровень не достигнут	менее 55%

IV. КОМПЕТЕНЦИИ, СВЯЗАННЫЕ С КУЛЬТУРОЙ И РАЗВИТИЕМ ОПЕРАЦИЙ МЫШЛЕНИЯ, ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕМ

Данную группу компетенций характеризует культура мышления, способность к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели, выбору путей её достижения, прогностические способности и готовность принятия ответственных решений.

Целеполагание – это выбор цели деятельности и ее конкретизация. Имеется в виду, что изначально формулируется стратегическая цель, а затем она разбивается на согласующиеся друг с другом подцели. Именно цель определяет общую направленность конкретной деятельности, ее состав и структуру. Цель регулирует характер взаимосвязей отдельных компонентов и субъектов этой деятельности, интегрирует их в согласованную систему. Цель – это основа важных стратегических решений и планирования.

Навык целеполагания важен в любом виде профессиональной деятельности. Начиная от глобальных карьерных целей и заканчивая реализацией текущего рабочего проекта.

Навык прогнозирования обеспечивает переход от «пассивного реагирования» на события и ситуации к стратегии «активного упреждения» нежелательных последствий. Человек способен не просто реагировать на изменяющиеся внешние условия, а имеет возможность прогнозировать потенциальные риски и угрозы и, соответственно, заранее готовиться к ним, разрабатывать меры по недопущению наиболее негативных из них.

С компетенцией прогнозирования напрямую связаны:

- системное мышление, учитывающее множественность и взаимовлияние различных факторов – «все влияет на все!»
- умение действовать в неопределенных ситуациях: разумно структурировать различные компоненты объективной реальности, с учетом решаемых задач
- компетенция принятия решений (с учетом неопределенности, сложности и динамичности изменений в окружающей среде).

Одним из важных показателей сформированности данной компетенции является знание и практическое владение навыками реализации этапов принятия решений:

1. Осознание (выделение и четкая формулировка) проблемы:

- выявления проблемной ситуации как таковой;
- определения ее границ;
- установления взаимосвязей с другими сторонами деятельности;

- характеристики особенностей ее содержания;
- выявления ее ключевых противоречий и постановку целей предполагаемого решения.

2. Анализ содержания проблемной ситуации:

- информационный анализ ситуации с целью уменьшения (редукции) ее неопределенности, в результате чего проблемная ситуация приводится к виду, более доступному для контроля над ней;
- определение основных «ограничивающих факторов», которые порождают проблему, требующую принятия решения;
- формулировка критериев, или основных требований к решению, которые будут положены в основу выбора одного из нескольких альтернативных вариантов решения.

3. Формулировка альтернатив

На данном этапе осуществляется поиск, выявление и генерация новых возможных выходов из проблемной ситуации.

4. Оценка альтернатив по системе сформулированных критериев (фаза «взвешивания альтернатив»)

Она соотносится с основными целями деятельности и является многоаспектным рассмотрением преимуществ и недостатков каждого вариантов.

5. Выбор альтернативы.

Это основной этап в структуре процесса принятия решения. Основной принцип данного этапа – выбор той альтернативы, которая имеет наибольшую интегральную «полезность» – то есть предельно увеличивает возможные «выигрыши» и минимизирует «проигрыши».

6. Реализация принятого решения.

7. Контроль и оценка реализации решения.

Любое эффективное решение предполагает необходимость обратной связи с его результатами путем сличения достигнутого с запланированным на первом этапе.

Процесс принятия решений во многом определяется индивидуальными особенностями. Выделяют следующие типы принятия решений:

- интуитивные решения;
- решения, основанные на суждениях;
- рациональные решения.

При принятии интуитивного решения люди основываются на внутреннем ощущении правильности выбора. Особенностью здесь является отсутствие некоторых этапов принятия решений. Наименее представлен этап «взвешивания» альтернатив.

Решения, основанные на суждениях, во многом сходны с интуитивными, но в их основе лежат знания и осмысленный опыт прошлого.

Рациональные решения не имеют непосредственной опоры только на прошлый опыт, а принимаются на основе последовательности нормативных аналитических процедур.

Развитие указанных компетенций наиболее эффективно при использовании в рамках модулей специализации различных педагогических методик и проблемных заданий, активизирующих самостоятельное мышление. Кроме того, возможна организация для студентов специального тренинга целеполагания, содержание которого связано с освоением технологии постановки реальных, достигаемых целей и их психологической проработкой.

Рекомендуемые средства оценивания данной группы компетенции - **ПОПС-формула, кейс-задания. ПОПС; PRES-formula** (Position Reason-Explanation or Example-Summary) – интерактивный прием обратной связи. Для оценки надпредметных компетенций используется письменная форма выполнения задания на основе приема ПОПС каждым обучающимся. Оформление ответа на задание:

1. П - позиция.

Необходимо по заданной проблеме высказать свое собственное мнение. Для этого можно использовать следующие формулировки: "Я считаю, что...", "На мой взгляд, эта проблема заслуживает/не заслуживает внимания...", "Я согласен..." и др.

2. О - обоснование, объяснение своей позиции.

Здесь необходимо привести все возможные аргументы, подтверждающие ваше мнение. Ответ должен быть обоснованным. В нем должны быть затронуты моменты из изученного курса либо темы, раскрыты определения понятий, продемонстрировано владение терминологическим аппаратом. В данном блоке основной вопрос - почему вы так думаете? А это значит, что начинать раскрытие его следует со слов "Потому что..." или "Так как.." и др.

3. П - приемы - необходимо привести убедительные факты для наглядности и подтверждения понимания своих слов, раскрыть механизмы возникновения проблемных ситуаций, пути решения.

В качестве примеров можно использовать как собственный опыт, так и знания в области педагогики и психологии, и других дисциплин (факты, опыт, методики, технологии, методы). Речевые обороты, используемые на этом шаге, - "Например...", "Я могу доказать это на примере..." и др.

4.С - следствие - (суждение или умозаключение).

Этот блок является итоговым, он содержит окончательные выводы, подтверждающие высказанную позицию. Начало предложений в нем может быть таким : "Таким образом...", "Подводя ито, ...", "Поэтому...", "Исходя из сказанного, я делаю вывод о том, что ..." и др.

Критерии оценивания

Критерии оценки	Показатели	Оценка в баллах
1. Выражение собственной позиции	Кратко и лаконично высказано собственное мнение. Раскрыт смысл проблемы.	2
	Высказано собственное мнение, но круг понятий и терминов, необходимых для описания заданной проблемы, обозначен не полностью.	1
	Высказано собственное мнение, но смысл проблемы не раскрыт.	0
2. Теоретическая обоснованность ответа	Аргументация логически выстроена. Высказанные утверждения обоснованы.	2
	Аргументация логически выстроена, но высказанные утверждения недостаточно обоснованы.	1

Критерии оценки	Показатели	Оценка в баллах
	Аргументация отсутствует, либо некоторые обоснования не соответствуют заданию.	0
3. Наличие примера как доказательства позиции на практике	Приведены убедительные примеры, факты, подтверждающие аргументацию по заданной проблеме	2
	Приведен пример или факт, подтверждающий аргументацию по заданной проблеме.	1
	Примеры, факты отсутствуют, либо примеры, факты не соответствуют заданной проблеме.	0
4. Наличие выводов, суждений	Наличие окончательных выводов, суждений, подтверждающих высказанную позицию.	2
	Выводы присутствуют, но неубедительны.	1
	Выводы не соответствуют заданной проблеме, либо отсутствуют.	0

Примечание:

Уровни сформированности компетенции

Уровни	Оценка в баллах
Высокий уровень	7-8 баллов
Продвинутый уровень	5-6 баллов
Базовый уровень	4-5 балла
Минимальный уровень не достигнут	меньше 4 баллов

Кейс-задание как средство оценки надпредметных компетенций

Кейс представляет собой описание ситуации, моделирующей профессиональную задачу (проблему), направленную на проверку общей культуры мышления, способности к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели, выбору путей её достижения, прогностических способностей и готовности принятия ответственных решений. К ситуации, описанной в кейсе, формируются подзадачи (задачи, вопросы), требующие соответствующей реакции испытуемого или ее решения. Количество подзадач варьируется от 2-х до 5-и. В зависимости от содержания и трудности вопросов определяется минимальное время для решения кейса.

Пример кейс-задания

«Трудоустройство»

Цель кейса: определить уровень проявления у студента способности к осуществлению поиска, критического анализа информации и применению системного подхода для решения поставленных задач.

Инструкция:

Внимательно прочитайте и изучите описание ситуации, дополнительную информацию. После этого приступайте к выполнению заданий кейса.

Описание ситуации:

Выпускница университета Юлия после окончания бакалавриата устроилась воспитателем в детский сад, однако, в силу отсутствия опыта, она не смогла найти общий язык с детьми и некоторыми родителями воспитанников, адаптироваться к условиям детского сада, режиму работы, повышенной персональной ответственности. Данная ситуация обусловила хроническое стрессовое состояние, психоэмоциональную нестабильность, проявляющуюся в импульсивных реакциях, непедagogичном поведении, агрессивных вербальных реакциях. Через 3 месяца работы в детском саду, Юле предложили работать в колледже. Там освободилась ставка педагога-психолога и 0,2 ставки преподавателя предмета «Психология». Юлия с радостью согласилась, сразу уволившись из детского сада. Позже выяснилось, что к преподаванию необходимо приступить уже через 5 дней. Поразмыслив, девушка решила отказаться от предложения, сославшись на то, что не успеет за 5 дней подготовить лекции для студентов колледжа. В настоящее время Юлия является безработной (в детский сад ее обратно не берут).

Дополнительная информация:

1. 0,2 ставки преподавателя Психологии = 160 часов в год = 4 академических часа в неделю (2 пары).
2. Работа педагога-психолога в колледже предполагает, что работник должен находиться 4 часа в стенах учебного заведения.

Работая в детском саду, Юля находилась в учреждении с 7.30 до 14 часов.

3. Заработная плата в колледже в два раза больше, чем в детском саду.

Задания к кейсу:

Обозначьте причины того, что Юлия оказалась безработной (укажите все возможные варианты).

Сформулируйте негативные для Юли последствия сложившейся ситуации (укажите все возможные варианты).

Составьте итоговый план решения проблемы, который Вы считаете наиболее эффективными в данной ситуации.

Оценочный лист кейса

Номер задания	Наблюдаемые индикаторы	Предлагаемые варианты выполнения задания	Баллы
1	<i>при обработке информации отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок, формирует собственные мнения и суждения, аргументирует свои выводы и точку зрения</i>	<p>Называет не менее 3-х групп причин:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Поспешность в принятии решения (быстро уволилась, не устроившись на другую работу) 2. Необдуманность решений (быстро согласилась на предложение колледжа) 3. Девушка не выяснила всю информацию о будущей работе у работодателя 4. Неделание найти компромисс с руководством колледжа (не пыталась найти варианты) 5. Лень (за 5 дней можно разработать несколько лекций) 6. Юлия приняла эмоциональное решение по причине постоянного стресса, в котором находилась в детском саду. 7. Девушка негативно зарекомендовала себя в детском саду в качестве воспитателя. 	2
		<p>Ответы либо объясняются одной причиной либо несколькими, но из одной группы. Указываются слишком частные причины.</p>	1
2	<i>при обработке информации отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок, формирует собственные мнения и суждения, аргументирует свои выводы и точку зрения</i>	<p>Называет не менее 3-х групп причин:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Разрыв стажа 2. Запись в трудовой книжке с предыдущего места работы всего 3 месяца 3. Отсутствие положительных рекомендаций с предыдущего места работы (не очень хорошо зарекомендовала себя как воспитатель) 4. Отсутствие положительных 	2

		<p>рекомендаций с предыдущего места работы (бросила педагогическую работу в течение учебного года)</p> <p>5. Отсутствие дохода</p> <p>6. Отсутствие опыта работы в период безработицы</p> <p>7. О негативном опыте взаимодействия с руководством колледжа могут узнать в педагогическом сообществе</p>	
		<p>Ответы либо объясняются одной причиной либо несколькими, но из одной группы.</p> <p>Указываются слишком частные причины.</p>	1
3	<p><i>при обработке информации отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок, формирует собственные мнения и суждения, аргументирует свои выводы и точку зрения</i></p>	Любой итоговый план решения проблемы	0-3

Заключение по компетенции	Диапазон баллов и комментариев для студента
<p>Студент проявляет способность к различению фактов от мнений, интерпретаций, оценок, формированию собственных мнений и суждений, аргументации своих выводов и точки зрения, проявляющуюся в:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлении закономерностей и взаимосвязей - обосновании (аргументации) выбранных путей решения проблемы - оценивании достоинств и недостатков и определенных положений в соответствии с критериями - подборе фактов и доказательств 	<p>5-7 баллов</p> <p>Хорошее понимание ситуации. Студент разделяет объект на составные части для определения целого, его составных частей и отношений. Наличие в ответе студента следующих признаков:</p> <ul style="list-style-type: none"> - подбирает факты и доказательства - приводит аргументы, подтверждающие сделанный выбор - доказывает выдвинутое предположение - устанавливает причинно- следственные связи - обосновывает целесообразность предлагаемых действий

<p>Студент в целом проявляет способность к различению фактов от мнений, интерпретаций, оценок, формированию собственных мнений и суждений, аргументации своих выводов и точки зрения, проявляющуюся в:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>оценивании достоинств и недостатков, определенных положений в соответствии с критериями</i> - <i>подборе фактов и доказательств</i> 	<p>3-4 балла</p> <p>Вы правильно понимаете ситуацию, но выводы строятся исходя из неполного анализа существующей проблемы</p>
<p>Студент практически не проявляет способность к различению фактов от мнений, интерпретаций, оценок, формированию собственных мнений и суждений, аргументации своих выводов и точки зрения. Предлагаемые варианты не обоснованы, суждения бессистемны и поверхностны.</p>	<p>0-2 балла</p> <p>Вы неправильно понимаете ситуацию, анализируете ее исходя из возможной позиции одной стороны, не указанной в описании проблемы.</p>

Содержание примеров представлено по материалам методических рекомендаций [5]

V. КОМПЕТЕНЦИИ, СВЯЗАННЫЕ С ФОРМИРОВАНИЕМ НАВЫКОВ ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ.

Данную группу компетенций характеризуют:

- способность осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации и т.д.
- способность к письменной и устной коммуникации на родном языке, навыки культуры социального и делового общения.

Формированию данной компетенции, прежде всего, могут способствовать используемые при преподавании различных учебных дисциплин активные и интерактивные методы обучения, связанные с групповой работой. Одним из способов формирования такого рода компетенции могут являться различного рода публичные выступления студентов.

При оценке и самоанализе данной группы компетенций следует учитывать следующие группы показателей [3]:

1. Высокий *уровень культуры деловой коммуникации* характеризуется:

- эмпатией — умением видеть мир глазами других, понимать его так же, как они;
- доброжелательностью — уважением, симпатией, умением понимать людей, не одобряя их поступки, готовностью поддерживать других;
- аутентичностью — способностью быть самим собой в контактах с другими людьми;
- конкретностью — умением говорить о своих конкретных переживаниях, мнениях, действиях, готовностью отвечать однозначно на вопросы;
- инициативностью — способностью «идти вперед», устанавливать контакты, готовностью браться за какие-то дела в ситуации, требующей активного вмешательства, а не просто ждать, когда другие начнут что-то делать;

- непосредственностью — умением говорить и действовать напрямую;
- открытостью — готовностью открывать другим свой внутренний мир и твердой убежденностью в том, что это способствует установлению здоровых и прочных отношений с окружающими, искренностью;
- восприимчивостью — умением выражать свои чувства и готовностью принимать эмоциональную экспрессию со стороны других;
- любознательностью — исследовательским отношением к собственной жизни и поведению, готовностью принимать от людей любую информацию о том, как они воспринимают тебя, но при этом быть автором самооценки.

2. *Социально-психологические умения*, обуславливающие высокий уровень коммуникативных компетенций:

- психологически верно и ситуативно обусловленно вступать в общение;
- поддерживать общение, стимулировать активность партнера;
- психологически точно определять «точку» завершения общения;
- максимально использовать социально-психологические характеристики коммуникативной ситуации, в рамках которой разворачивается общение;
- прогнозировать реакции партнеров на собственные действия;
- психологически настраиваться на эмоциональный тон собеседника;
- овладевать и удерживать инициативу в общении;
- провоцировать «желательную реакцию» партнера по общению;
- формировать и «управлять» социально-психологическим настроением партнера по общению;
- преодолевать психологические барьеры в общении;
- снимать излишнее напряжение;
- психологически и физически «соответствовать» собеседнику;
- адекватно ситуации выбирать жесты, позы, ритм своего поведения;
- мобилизовываться на достижение поставленной коммуникативной задачи.

3. Основные *показатели культуры речи* в деловом общении:

- словарный состав (исключаются оскорбляющие слух (нецензурные), жаргонные слова, диалектизмы);
- словарный запас (чем он богаче, тем ярче, выразительнее, разнообразнее речь, тем меньше она утомляет слушателей, тем больше впечатляет, запоминается и увлекает);
- произношение (нормой современного произношения в русском языке является старомосковский диалект);
- грамматика (деловая речь требует соблюдения общих правил грамматики, а также учета некоторых специфических отличий; в частности, центральное место в деловой речи должно быть занято существительными, а не глаголами);
- стилистика (к хорошему стилю речи предъявляются такие требования, как недопустимость лишних слов, правильный порядок слов, отсутствие стандартных, избитых выражений).

Данные показатели учитываются при экспертной оценке сформированности коммуникативных компетенций. Высокую эффективность подтверждает использование

интерактивных методов диагностики с применением элементов видео-тренинга. Наиболее эффективным подходом к исследованию коммуникативной компетентности является деятельностная диагностика, т.е. моделирование различных ситуаций делового общения, направленных на проявление указанных выше показателей и индикаторов. Чаще всего, применяется, так называемое, ситуационно-поведенческое тестирование, представляющее собой деятельность проектной группы, организованную таким образом, чтобы участники могли в ходе этой деятельности проявиться (в индивидуальной и групповой работе, а желательно также в межгрупповом взаимодействии). Консультанты-наблюдатели (эксперты) фиксируют особенности восприятия и работы с информацией, принятия решений, способов самоорганизации и организации других участников.

Критерии оценивания учебной деятельности студентов в ролевом ситуативном моделировании

Шкала оценивания:

- 3 – проявлено на высоком уровне
- 2 – проявлено на достаточном уровне
- 1 – проявлялось фрагментарно
- 0 – не проявлено

№	Параметры критериев	Самооценка	Оценка группы	Оценка эксперта
	Подготовительный этап			
1	Понимание темы, цели ролевого моделирования обозначенной ситуации, изучение основных проблем содержательного материала данной игры			
2	Ознакомление с реальной ситуацией и построение имитационной, ситуационной или условной модели			
3	Разработка сценария, правил игры, распределение ролей, формирование игровых групп, подготовка оборудования			
4	Инициатива, готовность к сотрудничеству			
	Процессуальный этап (игровой)			
5	Объем и качество знаний по проблемам ситуации, их личностная освоенность (свобода оперирования)			
6	Реализация правил игры, соблюдение оптимального соотношения условности и серьезности			
7	Уровень импровизации			
8	Активность, умение переключаться, управлять своим вниманием			
9	Коммуникативность; умение сотрудничать, владение речевым, слушательским и читательским опытом общения, соблюдение делового этикета			
10	Способность к восприятию игровой ситуации, готовность к решению поставленных проблем с позиции роли			
	Общий балл			
	Окончательная оценка			

Максимальный средний показатель может составить 30 баллов. Подсчет результатов производится по следующей схеме:

Уровни коммуникативной компетенции	Оценка в баллах	Процент результативности
Высокий уровень	26-30	не менее 86%
Продвинутый уровень	21-25	не менее 71%
Базовый уровень	16-20	не менее 55%
Минимальный уровень не достигнут	меньше 16 баллов	менее 55%

VI. КОМПЕТЕНЦИИ, СВЯЗАННЫЕ С СОХРАНЕНИЕМ НЕРВНО-ПСИХИЧЕСКОЙ УСТОЙЧИВОСТИ И СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИЕЙ.

Такого рода компетенции предполагают формирование устойчивости (толерантности) выпускника (в различных аспектах трактования данного понятия) и развитие способности эффективно адаптироваться в различных социальных ситуациях.

Их формированию способствует применение в образовательном процессе технологий проблемного обучения, кейс-метода и т.п., предполагающих использование задач, близких по своему содержанию к реальной профессиональной деятельности. Эти задачи должны включать в себя элемент неопределенности при формулировании условий их разрешения, а также в процесс работы с ними могут быть включены параметры моделирования стрессовой ситуации (ограниченность во времени, прописанные риски того или иного варианта решения и т.п.).

Одним из наиболее эффективных средств оценивания уровни сформированности данной компетенции является SWOT-анализ собственной нервно-психической организации и социальной адаптивности. Вариант наводящих вопросов по проведению анализа навыков поддержания собственной нервно-психической и моральной устойчивости, адаптивности и личной функциональной эффективности представлен в [Приложении 3](#)

Главной целью подобного анализа является не просто констатация четырёх вышеуказанных позиций! Важен анализ таких компонентов личностной организации, как:

- Внутренняя среда,
- Внешняя среда,
- «Транспозиционные механизмы»:
 - Предупреждающие факторы (те сильные стороны, которые можно актуализировать во внутренней среде, что бы предотвратить деструктивные угрозы),
 - Компенсирующие действия (те внешние возможности, привлекая, или имея которые, можно компенсировать слабости и недостатки)

Очень Важно как человек распределяет компоненты по внешним и внутренним средам, т.к. это способность определить границы системы и зоны ответственности.

Критерии оценки

Корректность отнесения к группе (все корректно, большинство корректно, большинство не корректно)	0-2
Объективность	0-1
Чёткие, определённые, недвусмысленные формулировки	0-1
Дифференцирование внешней и внутренней среды	0-2
Определены «Транспозиционные механизмы» (оба, один, ни одного)	0-2
Сделаны общие выводы с формулировкой целей (стратегии оптимизации собственных состояний и поведения)	0-2
ИТОГО	0-10

Определение уровня достижения образовательных результатов

Уровни	Оценка в баллах
Оптимальный	9-10
Допустимый	7-8
Критический	5-6
Недопустимый	Меньше 5 баллов

Литература

1. Валюх Е.П. Выявление степени сформированности надпредметных компетенций у студентов в ходе мониторинга внеучебной деятельности / Валюх Е.П., Кольга В.В., Меркулов А.Б. // Вестник КГПУ им. В.П. Астафьева. 2015. №1 (31). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vyyavlenie-stepeni-sformirovannosti-nadpredmetnyh-kompetentsiy-u-studentov-v-hode-monitoringa-vneuchebnoy-deyatelnosti>
2. Гордеева Н.Н. Индивидуализация обучения: опыт, реалии, перспективы / Н.Н. Гордеева // Педагогика. – 2000. – No 2. – С. 33-38.
3. Деловое общение : учебное пособие / авт.-сост. И. Н. Кузнецов. – 9-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2021. – 524 с. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621627>
4. Зонис М.М. Жизненная навигация: технологии саморазвития личности студента в процессе обучения в вузе / Зонис М.М, Казин Ф.А., Мальчукова А.Л., Оленина Е.В., Причисленко А.Г.– СПб: Университет ИТМО, 2016. – 109 с.]
5. Кейсы для оценки сформированности универсальных компетенций обучающихся при освоении образовательных программ высшего образования (программ бакалавриата, специалитета, магистратуры) : методические рекомендации / коллектив авторов под общ. ред. И. Ю. Тархановой. – Ярославль : РИО ЯГПУ, 2018. – 218 с.
6. Кудрявцев, В. А. Инновационные подходы к оценке образовательных результатов учебной дисциплины / В. А. Кудрявцев // Вестник Мининского университета. – 2016. – № 4(17). – С. 12.
7. Мухамедьярова Наталья Андреевна Организационно-педагогические условия формирования метапредметных компетенций у будущих педагогов дополнительного образования // Ярославский педагогический вестник. 2021. №5 (122). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionno-pedagogicheskie-usloviya-formirovaniya-metapredmetnyh-kompetentsiy-u-buduschih-pedagogov-sistemy-dopolnitelnogo>
8. Петрухина Ольга Анатольевна Возможности индивидуализации обучения студентов в образовательном процессе педагогического вуза // Наука о человеке: гуманитарные исследования. 2019. №3 (37). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vozmozhnosti-individualizatsii-obucheniya-studentov-v-obrazovatelnom-protsesse-pedagogicheskogo-vuza>
9. Реан Артур Александрович, Ставцев Алексей Андреевич Сильные стороны личности в модели VIA как предиктор личностного благополучия педагога в профессиональной деятельности // Вестник СПбГУ. Серия 16: Психология. Педагогика. 2021. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/silnye-storony-lichnosti-v-modeli-via-kak-prediktor-lichnostnogo-blagopoluchiya-pedagoga-v-professionalnoy-deyatelnosti>
10. Хитринцева А. В. Исследовательская деятельность как условие развития надпредметных компетенций студентов // Вестник ОмГУ. 2012. №4 (66). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovatel'skaya-deyatelnost-kak-uslovie-razvitiya-nadpredmetnyh-kompetentsiy-studentov>

***Персонафицированный дневник рефлексии
освоения модуля специализации в рамках индивидуализации образовательного маршрута***

Меня зовут _____

Я студент(ка) _____ курса _____ группы

факультета _____

Я освоил(а) модуль _____

" _____ "

Моя цель в освоении модуля была:

Я ее достиг(ла) на _____ %

Мой приоритетный вектор индивидуализации обучения:

- Научноориентированные образовательные результаты
- Практикоориентированные образовательные результаты
- Профессиональноориентированные образовательные результаты

Моя активность выражалась в следующих действиях:

Мой вклад в освоение модуля проявился следующим образом:

<p>Основные изменения, которые произошли в моем обучении, жизни с начала освоение модуля</p>	<p>Я оцениваю полезность этих изменений для своего развития на (с 1 (не полезно) до 5 (очень полезно) баллов)</p>
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

Самыми значимыми темами модуля для меня стали:

Самым ярким моментом обучения для меня стало:

Я оцениваю это событие с точки зрения полезности для моего профессионального развития на _____%, потому что

В процессе прохождения модуля я включил(а) в свой личный и профессиональный опыт следующие идеи:

В процессе освоение модуля у меня НЕ получилось достичь следующих результатов:

Основные причины я вижу в следующем:

Какие шаги я мог (могла) бы предпринять, чтобы достичь успеха и в этих моментах?

И самое главное, что мне для этого необходимо - это

<p>Я думаю, что наиболее важные личностные и профессиональные качества, которые помогли мне в освоении данного модуля</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	<p>Я оцениваю степень их развития у себя по 100% шкале</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
--	---

Я оцениваю опыт, приобретенный в рамках освоения модуля специализации, и свои актуальные потребности таким образом:

<p>Я узнал(а)</p>	<p>Я хотел(а) бы знать</p>
<p>Я посетил(а)</p>	<p>Я хотел(а) бы посетить</p>
<p>Я сделал(а)</p>	<p>Я хотел(а) бы сделать</p>
<p>Я получил(а)</p>	<p>Я хотел(а) бы получить</p>

На мой взгляд есть ряд критериев по которым можно оценить насколько хорошо студент освоил содержание этого модуля

Мои Критерии	Оценка 1-5

Напротив каждого критерия я поставил(а) оценку себе по 5 бальной системе, в зависимости от того как мне кажется я выполнил(а) эти критерии в процессе обучения

Также для того, чтобы быстро оценить понял ли студент самые важные идеи модуля ему можно было бы задать вот такие 5 вопросов:

После окончания модуля уже сейчас я могу применить на практике:

Классификаторы сильных сторон личности

Сильные стороны, согласно исследователям Gallup

- Адаптивность* (изменение себя в зависимости от требований
- окружающей среды, приспособление, гибкость).
- Активация* (энергия, чтобы взяться за дело и сделать его).
- Аналитическое мышление* (понимание причин и следствий, критическое мышление).
- Вера* (наличие глубоко укоренившихся ценностей, идей, поиск смысла жизни).
- Включенность* (помогать другим становиться цельными и успешными).
- Воображение* (креативность, оригинальность, новые идеи и концепции).
- Гармония* (способность находить точки соприкосновения, избегание конфликтов).
- Дисциплина* (организованность, умение укладываться во время, порядок и структуру).
- Достижение* (преследование целей, производительность, удовлетворение от достигнутого).
- Значимость* (большое стремление к признанию, напряженная работа).
- Индивидуализация* (восприятие других людей как личностей и признание их талантов, внимание к различиям).
- Интеллект* (умение мыслить во многих направлениях, интеллектуальные дискуссии, решения).
- Информация* (активное приобретение знаний, любопытство).
- Исправление* (признание проблем и способность их решить).
- Коммуникация* (объяснение, разъяснение, умение хорошо говорить).
- Конкуренция* (напряженная работа для достижения высокого результата, успех, желание выиграть, сравнение с другими).
- Контекст* (видеть исторические параллели, объективно оценить происходящее).
- Максимализм* (увеличение личного и группового уровня мастерства).
- Обучение* (получение удовольствия от процесса обучения, сосредоточенность на улучшении).
- Ориентация на будущее* (нацеленность на будущее, умение видеть возможности, побуждение к действию других).
- Ответственность* (быть тем, на кого можно положиться, много обязанностей и обязательств). *Отношения* (установление близких отношений с людьми)

- Позитивность* (энтузиазм, оптимизм, возбуждение, стимулирование других).
- Последовательность* (равное отношение, справедливость озабоченность вопросами добра и зла).
- Развитие* (видеть потенциал в других и помогать им его развивать).
- Рассудительность* (принятие правильных решений, обстоятельность, рассмотрение всех вариантов).
- Руководство* (умение справляться с конфликтами и кризисами, способность нести ответственность).
- Самоутверждение* (уверенность в себе, независимость мышления).
- Связность* (соединение идей или событий в осмысленное целое).
- Стратегия* (видение плюсов и минусов, понимание ситуации в целом, разработка адекватного плана действий).
- Сфокусированность* (определение приоритетов, установление направления, эффективность).
- Умение расположить к себе* (быстрое налаживание контакта с людьми, создание групп/отношений).
- Упорядочивание* (организация, координация, определение правильной комбинации людей и средства).
- Эмпатия* (понимание других, установление отношений поддержки).

Сильные стороны и добродетели согласно модели VIA

Мудрость и знание	
<p>Любопытство и интерес к миру (интересоваться разными вещами) Любовь к учению (увеличивать знания ради них самих) Широта видения, мудрость (видеть общую картину, считаться мудрым)</p>	<p>Творчество, изобретательность, оригинальность (умение находить новые способы что-то делать, здравый смысл) Непредвзятость, критическое мышление (думать рационально, уметь выносить правильные суждения)</p>
Мужество	
<p>Отвага, бесстрашие (оказывать сопротивление, преодолевать страх) Настойчивость, упорство, усердие (заканчивать начатое, не отвлекаться)</p>	<p>Цельность, подлинность, честность (сдерживать обещания, быть искренним и открытым) Энтузиазм, витальность, драйв (жить полной жизнью, обладать энергией)</p>
Любовь и гуманность	
<p>Способность любить и быть любимым(-ой) (ценить и иметь близкие любовные отношения) Доброта, щедрость (помогать другим, проявлять сочувствие, заботу)</p>	<p>Социальный интеллект, личностный интеллект, эмоциональный интеллект (понимать, что чувствуют люди, отдавать себе отчет в собственных чувствах, комфортно чувствовать себя с другими)</p>
Справедливость	
<p>Гражданская позиция, командный дух, лояльность (хорошо работать в группе) Лидерские качества (организовывать и мотивировать других людей)</p>	<p>Честность, беспристрастность (относиться к людям одинаково, не дискриминировать их в силу собственных предубеждений)</p>
Умеренность	
<p>Самоконтроль, саморегулирование (контроль над эмоциями, дисциплина) Благоразумие, осторожность (избегать опасности, делать тщательный выбор)</p>	<p>Смирение, скромность (осознание своего места в мироздании) Прощение, милосердие (прощать и забывать отношение и поведение)</p>
Трансцендентность	
<p>Умение ценить красоту и совершенство (создавать их и/или вдохновляться, возвышаться в их присутствии) Духовность, чувство смысла, вера, призвание в жизни, развивать согласованные представления о высшем смысле)</p>	<p>Надежда, оптимизм, нацеленность в будущее (считать стакан наполовину полным, строить планы на будущее) Благодарность (благодарить людей, считать, что тебе (иметь повезло) Юмор, веселость (вызывать смех и улыбки, работать весело)</p>

Структура личного SWOT-анализа

Начните с ответов на вопросы, касающиеся этих четырех компонентов:

Сильные стороны

Что отличает вас от других (в психофизическом и поведенческом плане)?

В чем у вас явное преимущество (физические, нравственные, социально-поведенческие)?

Что другие считают вашими сильными сторонами?

Каким из своих качеств, навыков, способностей вы больше всего гордитесь?

Какие ценности вам дороги, в сравнении с большинством окружающих?

Чем вы можете похвастаться или в чем с вас стоит брать пример?

Слабые стороны

Каких действий, процессов, задач, ситуаций, нагрузок вы обычно избегаете, потому что не уверены в своей способности их выполнить?

Что окружающие сочтут вашими недостатками?

Полностью ли вы верите в свою способность контролировать и регулировать свои состояния и поведение? Если нет, то где вы наиболее уязвимы?

Каковы ваши негативные привычки (например, вы часто опаздываете, неорганизованны, вспыльчивы, забывчивы, заносчивы, занудны или плохо справляетесь со стрессом)?

Есть ли у вас черты характера, которые мешают вам в обыденной и профессиональной жизни?

Приписывали ли другие люди вам недостатки, которых вы у себя не замечаете?

Возможности

Какие новые технологии вы можете использовать в своих интересах? Можете ли вы получить помощь от других или от людей в Интернете?

Планируете ли вы улучшить свои психофизические кондиции и деловые качества, за счет чего?

Где вы можете черпать ресурсы для сохранения нервно-психической устойчивости и адаптивных функций?

Посмотрите внимательно на слабые стороны, что и как можно прильечь для их нивелирования, устранения или компенсации?

Угрозы

С какими трудностями вы сейчас сталкиваетесь в жизни, во всех сферах?

Чувствуете-ли вы соперничество, давление со стороны, агрессию или пренебрежение?

Меняются ли условия работы, жизни?

Угрожает ли что-то вашему положению?

Может ли какой-либо из ваших недостатков привести к угрозе?