УДК 37.013.

***Чеснюкова Людмила Константиновна*,**

ассистент, кафедра экономики предприятий, Уральский государственный экономический университет; 620144, Уральский ФО, Свердловская область, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, д. 62/45;

 e-mail: uvl70@yandex.ru

***Chesnyukova Lyudmila Konstantinovna***,

assistant, Department of enterprise Economics, Ural state University of Economics; 620144, Ural Federal district, Sverdlovsk region, Yekaterinburg, 8 Marta str./Narodnoy voli, 62/45 D.;

e-mail: uvl70@yandex.ru

**Проблемы оценки компетенций обучающихся, формируемых на производственной практике**

**Аннотация**

Эта статья призвана быть вкладом в дискуссии и размышления о формирующей роли оценки компетенций обучающихся, формируемых в процессе прохождения производственной практики. Подтверждается необходимость установления руководящих принципов, проектов, реализаций и инструментальных разработок для определения воздействия обучения на компетенции как способа продемонстрировать полученные знания и умения.

Задача, стоящая перед практикой оценки компетенций, заключается в привлечении основных участников процесса преподавания и обучения в целях проведения более широкой оценки. В заключение приводятся заключительные соображения оценки компетенций обучающихся, формируемых в процессе прохождения производственной практики, особенно тех, которые связаны с конечным результатом образовательной программы.

**Ключевые слова**: компетенция, оценка компетенций, производственная практика

**Abstract**

This article is intended to be a contribution to discussions and reflections on the formative role of assessing students ' competencies that are formed in the course of practical training. It confirms the need to establish guidelines, projects, implementations, and tools to determine the impact of learning on competencies as a way to demonstrate the assignment of complex integral knowledge. The challenge for the competency assessment practice is to involve key participants in the teaching and learning process in order to conduct a broader assessment. In conclusion, the final considerations for evaluating the competencies of students formed in the course of practical training, especially those related to the final result of the educational program, are given.

**Keywords**: competence, competence assessment, industrial practice

**Введение.**

**Актуальность исследования**. Образование, учебная программа, оценка и компетенция за последние двадцать лет в образовательном мире произошел процесс глубокого обсуждения роли школьных, университетских и профессионально-технических учреждений в решении проблем XXI века.

В частности, как переориентировать педагогическую практику, дидактику, системы оценки и учебную формулировку, чтобы предоставить студентам необходимые инструменты и навыки, чтобы они могли позитивно развиваться в обществе.

**Цель исследования** состоит в разработке системы оценивания результатов образования студентов и выработки корректирующих действий, позволяющей оценить уровень сформированности компетенций студента, формируемых на производственной практике.

**Задачи исследования**.

Чтобы углубиться в эти аспекты, в статье представлен краткий теоретико-концептуальный обзор и анализ компетенций в сфере образования.

Затем он углубляется в оценку компетенций как новую оценочную практику, выделяя комплексные и формирующие критерии, которые эти практики должны иметь при оценке. Рассматривается вопрос о том, как оценка компетентности может направлять и влиять на улучшение обучения и практики.

**Методами исследования**послужили: теоретический анализ литературы по проблеме исследования, синтез и обобщение.

**Теоретическая базаисследования**. Ответом Европейского Сообщества по вопросам образования, ОЭСР-Организации экономического сотрудничества и развития (2002 год) [25] и ЮНЕСКО (2005 год) [26] является внедрение систем образования с учетом профессиональных качеств. Профили по компетенциям были созданы в качестве передовых показателей для формулирования учебных программ и педагогических практик в образовательной подготовке.

Вопросы изучения условий развития компетенций, их роли при подготовке современного выпускника университета рассматривали в своих исследованиях И.А. Зимняя [11], А.А. Петров, С.Л. Троянская.

Вопросы структуры и функции, а также содержание компонентов в структуре компетенции как важнейшей характеристики занимались В.П. Беспалько, Б.С. Гершунский [3], Э.Ф. Зеер [10].

Тем не менее, в целом, дискуссии не углубились по поводу различий между школьным и высшим образованием в непрерывном обучении студентов, связанных с процессами образовательных инноваций, ориентированных на построение компетенций. Более того, внедрение и мониторинг достижения этих знаний не сопровождались разработкой проектов и процессов оценки, которые свидетельствуют о влиянии компетенций на обучение студентов.

В связи с этим оценка частично отстранена от инновационных процессов учебной программы и теоретико-образовательных дискуссий о ее роли в совершенствовании компетенций. В свою очередь, трудность заключается в том, что мы подразумеваем под компетенциями и как их удается превратить в оценочный объект, который имеет свой собственный дизайн, реализацию и формализацию в различных оценочных инструментах.

**Практическая значимость**исследования состоит в возможности внедрения системы оценивания результатов формирования компетенций в условиях производственной практики студентов.

**Основная часть.** Конкуренция как интеграция сложных знаний, формируемых в процессе обучения, поднимает интересную дискуссию о том, что мы подразумеваем под компетенциями.

Следуя постулатам интерпретирующей парадигмы о компетенциях, они должны быть визуализированы как комбинированное и интегрированное знание из процедур и установок, которые определяются только в действии и опыте для достижения их развития и практики.

По сути, он включает в себя контекст и ресурсы, которые субъект способен мобилизовать на основе анализа той или иной проблемы с целью принятия соответствующих решений для решения этого контекста. Таким образом, невозможно передать эти знания из отношений преподаватель-обучающийся, скорее, это взаимодействие между преподавателем, который строит обучение на основе выполнения образовательных мероприятий и условий, которые заставляют мобилизовать ресурсы субъекта (обучающегося) для решения данной ситуации.

Из этого концептуального разграничения можно выделить следующие составляющие аспекты компетенций:

1. Компетенции-это комбинированные знания, которые объединяют понятия принципы, смыслообразующие положения.

 Здесь компетенция носит гибкий и творческий характер, близкий к когнитивистской перспективе, когда субъект может выбирать и мобилизовать свои личные, сетевые ресурсы и выполнять с ними определенные задачи. Это не просто означает умение действовать. Как это было выдвинуто различными концепциями [2], быть компетентным означает иметь возможность иметь профессиональное образовательное оборудование и достаточные ресурсы для эффективного развития деятельности [19]. Для этого необходимо не сводить компетенции к сумме трехмерных факторов образования, а анализировать их как комплекс средств, которые взаимодействуют друг с другом и не могут быть изолированы, поскольку они зависят от конкретного контекста и личных факторов для достижения результата.

2. Компетенции могут быть определены и проанализированы только в действии [1]. Компетенция заключается в способности мобилизовать интеллектуальные, контекстуальные, личные и материальные ресурсы для решения конкретной проблемы, выходящей за рамки обладания, а скорее в необходимости передачи или мобилизации таких ресурсов для разрешения контекстуальной ситуации [10,11].

3. Компетенции связаны с личностными факторами. Переход от знания к действию означает создание реконфигурации, реконструкции как процесса практики-действия, основанного на диалектическом развитии, которое взаимодействует с контекстом и ресурсами. Здесь опыт является элементарной основой для достижения связей компонентов, составляющих компетенцию [3,7,14,21].

4. Компетенции приобретают смысл в действии и практике из опыта. Отражение имеет важное значение для того, чтобы механически не реплицировать данное представление из определенного контекста. Это предполагает обдумывание одной и той же практики в смысле укрепления, исправления и обратной связи индивидуально и коллективно в качестве уроков мобилизации и передачи ресурсов, направленных на постоянное решение и улучшение возникшей проблемы или ситуации.

Как указывает Ле Ботерф [24], именно компетенции представляют собой совокупность с динамикой взаимодействия между субъектами образования, начиная с процесса, означающего различие между компетентностью (компетенция) и компетенцией (связанная с ресурсами). В конечном счете, недостаточно владеть ресурсами-знаниями - также необходимо четко знать, когда и как использовать и передавать эти знания с учетом конкретных контекстов, в которых развивается субъект [20].

Это краткое теоретико-концептуальное описание имеет интересные последствия для того, что оценивать (оценочный объект) и процедуры для эффективного включения оценки компетенций как взаимодействия знаний.

Это ставит нас в ситуацию, является ли оценка компетенций новой оценочной моделью или может быть визуализирована как дополнение к другим подходам, которые стремятся продемонстрировать знания, достигнутые у студентов.

Условия, навязываемые глобализацией, порождают новые требования ко всей системе образования и, следовательно, необходимость инноваций и переформулирования педагогической и оценочной практики. Таким образом, компетенции возникают как ответ на необходимость позитивно сформулировать знания из их целостного и интегрированного характера со способностями, которыми субъекты должны обладать, чтобы быть конкурентоспособными на рынке труда.

Вот почему компетенции стали ответом, способным противостоять отношениям между академическими и трудовыми проблемами учебных дисциплин.

Как утверждает Данилов А.Н. [5], оценка компетентности должна интегрировать качественное с количественным, поскольку словами она не может быть измерена, а цифрами она не может быть понята или объяснена, поскольку оба они способствуют улучшению процессов преподавания и обучения. С этой точки зрения оценка компетенций использует концепцию оценки в многомерном смысле.

Ильязова М.Д. [12] утверждает, что оценка сформированности компетенций относится к всесторонним знаниям и оценочным ситуациям подлинного характера, отдавая предпочтение процессам, а не конечным результатам. Таким образом, оценка становится одним из наиболее значимых стимулов для развития обучения как инструмента и практики, которые направляют участие студентов в содействии отражению, самооценке и саморегуляции признанных компетенций.

В этой же связи Гитман М.Б. [4] поднимает более технический фактор оценки компетенций, отмечая, что она должна пониматься как совокупность мероприятий, которые являются частью систематического процесса сбора информации, который затем должен быть проанализирован и истолкован с целью вынесения суждений о действиях, совершенных оцениваемым субъектом, сообществом или учреждением.

Это обязательно требует формулирования сравнительных образовательных критериев для поддержки принятия решений. Оба определения понимают, что оценка компетенций является глобальной конструкцией, это тело, которое должно быть разработано и структурировано для укрепления процесса оценки. Кроме того, должны быть установлены критерии, которые необходимы для того, чтобы иметь возможность визуализировать и демонстрировать достижения студентов, преподавателей и даже того же образовательного подразделения, которое стремится к постоянному совершенствованию своего обучения [6].

Тем не менее, в литературе были предложены концепции оценки компетенций, ориентированные на технические процессы, связанные с формированием профилей профессиональных расходов.

С помощью этой оптики оценивающий объект становится количественным, как только он устанавливает общие руководящие принципы для сравнения до и после формирования.

Так, Логиновский О.В. [13] и другие авторы [16] утверждают, что оценка по компетенциям - это: ... систематический процесс получения и объективной информации полезной в поддержку оценочное суждение в вопросах разработки, осуществления и результатов обучения, с тем чтобы служить основой для принятия соответствующих решений, и, чтобы продвинуть знание и понимание причин успехов и неудач обучения.

Из определения мы можем указать на две интересные идеи для обсуждения. С одной стороны, в этой перспективе акцент делается на достигнутых результатах, и, следовательно, оценка компетенций выступает в качестве процесса сертификации обучения, выявленного в профиле выхода.

Здесь образовательный агент является односторонним, ответственным за учет гарантии, указывая, были ли выполнены институциональные образовательные критерии, предложенные при обучении студента. Кроме того, он интересуется результатами, в которых высшее образование заинтересовано в расширении и ослаблении связи между формальным образованием, планами профессионального развития, институциональной организацией с трудовыми структурами и изменениями, которые оно внесло за последние тридцать лет.

Как указывает Петренко Е.А. [15] оценка компетенций должна заботиться об эффективности учебных программ, обеспечивая соответствие и меру достижений, связанных с профилем профессионального выхода.

Руководствуясь этими же функциональными принципами оценки компетентности, Чучалин А.И. [22] и другие авторы утверждают, что оценка компетентности требует собственной модели оценки, которая направлена на четкое и синтетическое схематизацию оценочных моделей и компонентов с учетом их архетипического представления, процессов обратной связи, функций вовлеченных субъектов и конкретных последовательностей, свидетельствующих о развитии достигнутых знаний.

Лучший способ оценить компетенции-поставить субъекта перед сложной задачей, чтобы увидеть, как ему удается понять ее и решить ее, мобилизуя знания.

Используемые инструменты оценки не могут ограничиваться тестами для оценки степени овладения содержанием или целями, а могут предлагать сложные ситуации, относящиеся к определенному компетенцией семейству ситуаций, которые потребуются студенту, а также сложное производство для разрешения ситуации, поскольку ему нужны знания, взгляды, метакогнитивное и стратегическое мышление [18].

Интересной является точка зрения испанского ученого Антонио Боливара [23], который в своих работах также поднимает вопрос о необходимости переформулировать подходы и способы оценки.

Он предлагает включить оценочные показатели с учетом компетенций, которые школы, лицеи и университеты хотят развивать в качестве общих и основных учебных программ для XXI века. Здесь фундаментальное значение придается стандартам оцениваемого обучения, которые постепенно включаются в национальную учебную программу и некоторые высшие учебные заведения. Оценка сформированности компетенций может рассматриваться как элемент развития при прохождении производственной практики.

По мнению Антонио Боливара, оценка сформированности компетенций может быть структурирована в шесть пунктов.

Первый из них связан с выбором компетенций в качестве ожидаемых результатов обучения, основанных на профиле / направлении подготовки обучающегося. Во-вторых, постановка целей в соответствии с проектом квалификации и облегчение процесса приобретения / развития навыков. В-третьих, установление уровней или показателей достижений в качестве критериев оценки. В-четвертых, определение видов деятельности или задач, которые позволяют развивать навыки. В-пятых, планирование и разработка инструментов для сбора данных в различные моменты оценки. И, наконец, выдача решения о развитии системы оценки, позволяющей анализировать и оценивать информацию для систематизации принятия решений.

Этот последний момент интересен для анализа, так как в Болонской декларации предполагается, что основное внимание в процессе обучения будет уделяться обучающимся, поскольку преподаватель является лишь посредником в обучении, и поэтому руководство его производственной практикой должно привести к разработке стратегий, позволяющих ему посредничать/ сотрудничать / направлять уровни обучения.

В формате ФГОС ВО результаты освоения циклов, дисциплин, модулей, практических разделов направлены на получение конкретных конечных результатов обучения, которые, в свою очередь, должны быть описаны компонентами компетенций в виде таксономического ряда: знать, уметь, владеть.

На настоящий момент времени нет единой методологии оценивания формируемых компетенций, как результатов обучения студентов, соответствующим требованиям ФГОС, также нет единого взгляда на разработку измерительных материалов для педагогов, особенно для оценивания освоенных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО. В университетах отсутствуют подготовленные кадры для конструирования современных оценочных средств и применения технологий оценивания. На текущий момент в литературе [8,9] выделяется ряд системных проблем оценивания результатов образования (рис. 1):

Рисунок 1 – Системные проблемы оценивания сформированности компетенций обучающихся [17]

Предлагаем при оценке сформированности компетенций использовать критерии (цветовые соглашения), через которые представим классификацию компетенций по группам.

Проявление компетенций

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Организационная деятельность: синий |  | Интеллектуальная деятельность: темно-зеленый |  |
| Технологическая деятельность: светло-зеленый |  | Личный рост: желтый |  |
| Предпринимательская деятельность: фиолетовый |  | Межличностная и коммуникативная деятельность: красный |  |

Рисунок 2 – Система оценки сформированности компетенций при прохождении производственной практики через виды деятельности

Распишем подробнее методику оценки компетенций (табл.1).

Таблица 1

Оценка сформированности компетенций через виды деятельности на производственной практике

|  |  |
| --- | --- |
| Знаниевый компонент | Деятельностный компонент |
| Организационная деятельность |
| УПРАВЛЕНИЕ ИНФОРМАЦИЕЙПолучать, получать, интерпретировать, обрабатывать и передавать информацию из различных источников в соответствии с конкретными потребностями ситуации и в соответствии с установленными техническими процедурами. | ОРИЕНТАЦИЯ НА ОБСЛУЖИВАНИЕВыявление и понимание потребностей других и готовность направлять, поддерживать, делиться и выполнять действия для их удовлетворения. |
|  |  |
| Обучающийся собирает, организует и анализирует данные для получения информации, которая может быть передана другим. | Обучающийся определяет различные потребности и ожидания других и обслуживаю их соответствующими действиями. |
|  |  |
| Определяет источники информации для получения релевантных и надежных данных. Выбирает источники информации, физические или виртуальные, на основе критериев релевантности, надежности и возможностей.Использует компьютерные приложения для записи и систематизации информации.Управляет компьютерными инструментами для создания и обработки баз данных с собранной информацией.Создает новую информацию и знания на основе разработанного анализа.Распространяет информацию среди указанных лиц с помощью соответствующих средств. | Определяет потребности, ожидания и проблемы других.Узнает результаты и влияние моих действий на других.Направляет свои действия на удовлетворение потребностей и потребностей других людей в тех условиях, когда я несу ответственность за их благополучие.Устанавливает соглашения для удовлетворения запросов других.Отвечает на требования других, вовремя и на основе определенных соглашений. |
| Технологическая деятельность |
| УПРАВЛЕНИЕ КОМПЬЮТЕРНЫМИ ТЕХНОЛОГИЯМИ И ИНСТРУМЕНТАМИСоздание, преобразование и внедрение осязаемых и нематериальных элементов среды с использованием упорядоченных процессов. Выявление, адаптация и передача различных технологий |
| Определяет инструменты, материалы и измерительные приборы, необходимые для решения проблемы, следуя установленным методам и процедурам.Проверяет осуществимость альтернатив, проводя частичные испытания.Использует технологические инструменты, следуя критериям для их обслуживания.Выявление сбоев и ошибок, вызванных манипуляциями с инструментами.Предлагает технологические альтернативы для исправления ошибок и ошибок, чтобыполучить лучшие результаты.Оценивает потребности в обслуживании, ремонте или замене имеющегося в моем распоряжении технологического оборудования и инструментов.Разрабатывает некоторые технологические модели, которые поддерживают разработку задач и действий.Использует компьютерные инструменты для разработки проектов и мероприятий. | Определяет технологические ресурсы, доступные для разработки задачи.Собирает и использует данные для решения простых технологических проблем.Записывает данные с помощью таблиц, диаграмм и диаграмм и использую их в проектах.Действует в соответствии с правилами безопасности при использовании инструментов и оборудования. |
| Предпринимательская деятельность |
| ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ДЛЯ СОЗДАНИЯ КОМПАНИЙ ИЛИ БИЗНЕС-ЕДИНИЦПризнать в окружающей среде условия и возможности для создания компаний или бизнес-единиц. | РАЗРАБОТКА БИЗНЕС-ПЛАНОВПроектировать бизнес-единицу с учетом ее составных элементов и воплощать их в план действий. |
|  |  |
| Определяет личные и окружающие условия, которые представляют собой возможность для создания самозанятых компаний или бизнес-единиц.Определяет требования и возможности, связанные с созданием самостоятельной бизнес-единицы.Устанавливает основные социально-экономические и культурные особенности региона, выбранного для обслуживания.Определяет возможности для создания или предоставления товаров, или услуг с учетом потребностей и ожиданий населения или сообщества.Определяет и проверяет жизнеспособность различных бизнес-идей.Определяет сильные стороны и отличительные факторы продукта или услуги.Определяет потенциальных клиентов продукта или услуги.Анализирует информацию, необходимую для составления анализа рынка (клиентов, конкурентов и продуктов). | Определяет характеристики компании или бизнес-единицы и требования к ее сборке и эксплуатации.Определяет характеристики продукта или услуги.Устанавливает видение, миссию и цели компании или бизнес-единицы.Выбирает стратегии для достижения предложенных целей.Определяет прогнозы бизнеса в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективе.Определяет количественно человеческие, технологические и финансовые ресурсы, среди прочего, необходимые для развития компании или бизнеса.Устанавливает риски, которые могут возникнуть, и механизмы их устранения.Определяет стратегии маркетинга и продажи продуктов и услуг.Составляет документ с бизнес-планом предприятия в соответствии с его социальным объектом.Изучает источники финансирования, кредита и технической помощи для развития компании. |
| Интеллектуальная деятельность |
| ТворчествоИзменение и преобразование процессов с помощью инновационных методов и подходов. | УСТРАНЕНИЕ недостатковНаблюдение, выявление и критический анализ недостатков в различных ситуациях для определения альтернатив и реализации успешных и своевременных решений. |
|  |  |
| Устанавливает аргументированные суждения и определить соответствующие действия для разрешения данной ситуацииОпределяет потребности изменения данной ситуации и устанавливаю новые пути действий, которые приводят к решению проблемы. | Выбирает и реализует правильное решение или стратегию для решения данной ситуации.Выявляет проблемы в данной ситуации, анализирует способы их преодоления и реализует наиболее подходящую альтернативу. |
| Личный рост |
| ЭТИЧЕСКАЯ ОРИЕНТАЦИЯРегулировать собственное поведение, размышлять о собственном отношении по отношению к разработанным действиям и брать на себя ответственность за совершенные действия.Действует автономно, следуя определенным нормам и принципам. | ЛИЧНЫЙ РОСТОпределяет личный проект, в котором используется собственные сильные стороны и преодолеваются слабые стороны, строится смысл жизни и достигаются цели в разных областях.Определяет свой жизненный проект, использует свои сильные стороны, преодолевает свои слабости и устанавливает действия, которые позволяют достичь такого проекта. |
|  |  |
| Определяет соответствующее поведение для каждой ситуации.Отвечает нормам поведения, определенным в данном пространстве.Правильно использует имеющиеся в распоряжении пространства и ресурсы.Берет на себя последствия своих собственных действий. | Признает свои способности, навыки и таланты.Преодолевает свои слабости.Идентифицирует свои эмоции и признаю их влияние на мое поведение и решения.Учитывает влияние эмоций и их управление на отношения с другими. |
| Межличностная и коммуникативная деятельность |
| КОММУНИКАЦИИПризнать и понять других и выразить идеи и эмоции, чтобы создавать и делиться значениями, передавать идеи, интерпретировать и обрабатывать концепции и данные с учетом контекста. | КОМАНДНАЯ РАБОТАКонсолидация рабочей группы, интеграция в нее и привлечение знаний, идей и опыта для определения коллективных целей и установления ролей и обязанностей для скоординированной работы с другими. |
|  |  |
| Слушает и интерпретирует идеи других в данной ситуации и поддерживает возможные разногласия собственными аргументами.Выступает в соответствии с ранее согласованным порядком слов.Четко выражает свои идеи.Правильно понимает инструкции.Уважает идеи, высказанные другими, даже если они отличаются. | Приводит свои знания и способности в процесс формирования рабочей группы и способствует развитию действий, направленных на достижение намеченных целей.Развивает задачи и действия с другими.Ппредоставляет свои ресурсы для выполнения коллективных задач.Уважает определенные соглашения с другими.Позволяет другим вносить свой вклад и идеи. |

Оценку сформированности компетенций обучающихся, при прохождении производственной практики, рассчитаем по формуле:

П = kзПз + kдПд (1)

где П – итоговая оценка компетенции;

Пз – результат оценки знаниевой компоненты компетенции;

Пд – оценка деятельностной компоненты;

kз, kд – весовые коэффициенты, соответствующие каждой из данных компонент и используемые для приведения оценок компонент к единой шкале.

Но тут же следует отметить, что если оценка знаний, умений и навыков, обучающихся может быть оформлена и выражена в виде баллов, то оценка личной составляющей компетенции достаточно сложна и относительно субъективна.

Оценка компетенций предлагает трансформацию не только в самой области оценки, но и во всем, что касается процесса преподавания и обучения. Вот почему преподавание должно перестать сосредотачиваться на мастер-классе и тестах, потому что важное значение рассматриваемого подхода заключается в том, чтобы студент был практическим субъектом и пропагандировал свои собственные знания в подлинных контекстах для поощрения принятия решений и передачи знаний. Поэтому рекомендуется, чтобы обучение было направлено на эффективное приобретение многочисленных компетенций, которые определяют каждую ситуацию, требует, чтобы студент учился на производственной практике.

**Заключение**

Учитывая сложности оценки компетенций, нет единой модели, подхода, теории или оценивающего агента, который мог бы сосредоточить все действия и процедуры для подтверждения результатов и достижений в обучении. Оценка компетенций не может быть сосредоточена только на достижении конкретных целей, которые учитывают их приобретение как способности и знания для будущего развития в будущей трудовой деятельности. Для этого следует рассматривать оценку как объект, процедуру и процесс формирования компетенций для построения более широкой и всеобъемлющей концепции оценки, ориентированной на изучение компетенций. Оценку сформированности компетенций предлагается рассматривать через виды деятельности на производственной практике. Необходимо установить уровень важности каждой компетенции (пороговый, средний, высокий). После формирования перечня компетенций обучающегося и указания уровня важности для каждой из них, сформированный перечень должен быть оформлен в соответствии со стандартом университета.

**Список литературы**

Ахулкова, А.И. Технология формирования профессиональной компетентности будущих преподавателей педагогического колледжа / Дисс. канд. пед. наук / А. И. Ахулкова. – Курск, 2004. – 197 с.

Болотов, В. А. Компетентностая модель: от идеи к образовательной программе / В. А. Болотов, В.В. Сериков // Педагогика. – 2013. - № 10. – С.8-14.

Гершунский, Б.С. Философия образования / Б. С. Гершунский. – М. Изд-во Флинта, 2008. – 427 с.

1. Гитман, М.Б. Методика применения современных механизмов и инструментов контроля сформированности инновационной компетентности при подготовке научно-педагогических кадров высшей квалификации / М.Б. Гитман, Е.К. Гитман, К.А. Тебеньков // Теория и практика общественного развития. – 2013. – № 12. – С. 215-224.
2. Данилов, А.Н. Компетентностная модель выпускника: опыт проектирования / А.Н. Данилов, Н.В. Лобов, В.Ю. Столбов, И.Д. Столбова // Высшее образование сегодня. – 2013. – № 6. – С. 25-33.
3. Данилов, А.Н. Об одном подходе к оцениванию уровня сформированности компетенций выпускника вуза / А.Н. Данилов, А.А. Овчинников, М.Б. Гитман, В.Ю. Столбов // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 6; URL: www.science-education.ru/120-15324

Ежова, Т. В. Формирование общекультурной компетентности студентов в образовательном процессе вуза: дис. ... к. пед. наук: 13.00.01 / Т.В. Ежова. - Оренбург, 2003. – 185 с.

1. Ефремова, Н.Ф. Проблемы формирования фондов оценочных средств / Н.Ф. Ефремова // Высшее образование сегодня. – 2011. – №3. – С. 17-21.
2. Замятин, А. М. Система оценки компетенций студентов ВПО. Обзор достижений и нерешенных задач / А.М. Замятин // Молодой ученый. – 2012. – №5. – С. 418-420.

Зеер, Э.Ф. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования / Э. Ф. Зеер // Высшее образование в России. – 2005. **-** № 4. – С. 23-30.

Зимняя, И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании / И. А. Зимняя. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 42 с.

Ильязова, М.Д. Модель выпускника вуза в рамках компетентностного подхода к целям и результатам ВПО / М.Д. Ильязова // Современные наукоемкие технологии. – 2006. – № 3. – С. 77-78. URL: <https://www.top-technologies.ru/ru/article/view?id=22585>

1. Логиновский, О.В. Применение методов архитектурного подхода в развитии информационной системы крупного вуза / О.В. Логиновский, М.И. Нестеров, А.Л. Шестаков // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Компьютерные технологии, управление, радиоэлектроника. – 2013. – №4. – С. 150-153.

Новиков, A. M. Методология образования / А. М. Новиков. – М.: Эгвес, 2002. – 320 с.

Петренко Е.А. Современные подходы к оценке общих компетенций и основные проблемы их диагностирования // Вестник Московского государственного гуманитарного университета им. М.А. Шолохова. Сер. «Педагогика и психология». 2014. № 4. С.102-109.

1. Овчинников А.А. Алгоритм создания автоматизированной информационной системы оценивания уровня сформированности компетенций студента вуза / А.А. Овчинников, М.Б. Гитман, Е.К. Гитман // Известия вузов. Технология текстильной промышленности. – 2018. – №3. – С. 299-303.

Овчинников А.А. Математическое и программное обеспечение системы оценивания результатов образования в вузе с учетом нелинейности процесса усвоения учебной информации: автореферат дис. ... кандидата технических наук: 05.13.10 / Овчинников Александр Андреевич; [Место защиты: Перм. нац. исслед. политехн. ун-т]. - Пермь, 2018.

1. Сенашенко, В.С. Компетентностный подход в высшем образовании: миф и реальность / В.С. Сенашенко, Т.Б. Медникова // Прикладные исследования и разработки Высшее образование в России. – 2014. – № 5. – С. 34-45.

Степашко, Л.А. Философия и история образования: учебное пособие для студентов высших учебных заведений/ Л.А. Степашко. - М.: Московский психолого-социальный институт: Флинта, 1999. - 272 с.

1. Системы управления знаниями (методы и технологии) //Монография//А.Ф. Тузовский, С.В. Чириков, В.З. Ямпольский, под ред. В.З. Ямпольского/институт «Кибернетический Центр» ТПУ отдел информатизации ТНЦ СО РАН//Издательство научно-технической литературы//Томск, 2005//Электронный ресурс доступа: portal.tpu.ru /SHARED/y/YVZ/work/Tab1/SUZ\_monogr.pdf

Хуторской, А.В. Ключевые компетенции. Технология конструирования / А. В. Хуторской // Народное образование. – 2003. – № 5. – С. 55–61.

Чучалин А.И., Епихин А.В., Муратова Е.А. Планирование оценки результатов обучения при проектировании образовательных программ // Высшее образование в России. 2013. № 1. С.13-19.

BOLÍVAR, Antonio. Un currículum común consensuado en torno al marco europeo de competencias clave: un análisis comparativo con el caso francés. Revista de la Asociación de Inspectores de Educación de España, Granada, n. 23, p. 1-35, 2015.

LE BOTERF, Guy. La gestión de competencias alcanzadas por la edad. Revista de la Asociación Española de Dirección de Personal, Madrid, n. 33, p. 40-60, 2005.

OCDE. Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos. La definición y selección de competencias claves: resumen ejecutivo. París: OCDE, 2002.

UNESCO. Educación para todos: el imperativo de la calidad. París: Unesco, 2005.