

Thus, it should be highlighted that “effective communication is a building block of successful managers”. Effective communication enables senior managers to be more aware of the internal and external pressures on teams, and offers the opportunity for flexible and efficient management. Complex negotiating, conflict resolution arbitration and mediation are just some of the many potentially difficult situations, where the right word at the right time can truly ‘save the day’. Strengthening your communication skills is worth the time and effort, and you may be surprised by how much you benefit from more polished and professional interaction.

#### References

1. Business Communication & More [Electronic resource]. – URL: <https://www.slack.com> – (date of access: 12.09.2024)
2. Business Communication for Managers [Electronic resource]. – URL: <https://gnindia.dronacharya.info/Books> – (date of access: 12.09.2024)
3. Communication Skills | SkillsYouNeed [Electronic resource]. – URL: <https://www.skillsyouneed.com/ips/communication-skills.html> – (date of access: 14.09.2024)
4. 10 Good Communication Skills In The Workplace [Electronic resource]. – URL: <https://careers.publichealth.iu.edu/blog/2024/05/07> – (date of access: 20.09.2024)

УДК 378.1

### **ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ НА ОСНОВЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТНОГО ПОДХОДА**

**Попов А.И.**, к.п.н., доцент

Тамбовский государственный технический университет, г. Тамбов

Оценивание результатов обучения по профессиональным образовательным программам в настоящее время затруднено как из-за отсутствия нормативно закреплённого содержания понятия «компетенция», так и определенными сложностями воспроизводства компонентов профессионального социального взаимодействия в образовательном процессе. Приоритетный характер в контексте формирования готовности к инновационной деятельности в реальном секторе экономики (к которому относится и агропромышленный комплекс) имеет практическая подготовка, осуществляемая на предприятиях и в организациях отрасли [1].

Практическая подготовка проводится в целях закрепления умений и приобретения навыков выполнения трудовых функций по получаемой профессии, а также для приобретения умения комплексной оценки сферы деятельности, выявления проблемных моментов в ней и развития креативных качеств личности, необходимых для оптимальной реакции на экономические вызовы и изменения в технологии производства. При этом обучающиеся совершенствуют навыки социального взаимодействия в коллективе, необходимые для поиска путей разрешения выявленных проблемных ситуаций. Применяемые в настоящее время формы контроля результатов практической подготовки в значительной мере направлены на оценку знаний (защита отчета по практике) или сформированных типовых умений трудовой деятельности (демонстрационный экзамен). Такой механизм оценивания не позволяет получить достоверный результат по сформированности общепрофессиональных компетенций, которые определяют готовность к системному анализу всех аспектов производственной деятельности и выбору оптимальных подходов к ее совершенствованию.

На основе проведенного исследования выявлен ряд психолого-педагогических условий, обеспечивающих достоверность оценивания результатов обучения в процессе практической подготовки:

1. Оценивание должно проходить при включении обучающегося в профессиональную деятельность, причем оцениваются как полученный результат, так и отдельные элементы осуществляемой им деятельности.

2. Организуемая деятельность при оценивании должна максимально отражать как предметный контекст, так и элементы социального взаимодействия будущей работы.

3. Деятельность должна носить творческий характер и побуждать обучающегося к поиску нестандартных подходов к разрешению проблемных ситуаций.

4. Решаемая профессиональная задача должна предполагать комплексное применение полученных знаний и носить проектный характер.

5. Оценивание направлено на ранжирование обучающихся, т.е. обучение происходит в соревновании [2], причем его результаты должны материально подкрепляться потенциальным работодателем.

6. Целесообразно использовать импульсное построение образовательного процесса, когда периоды сильного психологического напряжения чередуются с этапами рефлексии и релаксации.

Разработана методика процедуры оценивания результатов практической подготовки, включающая как компоненты оценки сформированности узкоспециализированных профессиональных компетенций, так и готовности к осуществлению производственной деятельности в целом.

На первом этапе проводится демонстрационный экзамен, предполагающий выполнение единой для всех обучающихся типовой производственной задачи, отражающей профессиональные компетенции, формируемые во время практической подготовки. Навыки выполнения такой трудовой функции должны быть сформированы у обучающихся во время практической подготовки посредством привлечения к оплачиваемой работе на младших должностях, соответствующих осваиваемой профессиональной области. Заинтересованность в конечных результатах работы, подкрепленная заработной платой, сформирует у обучающихся лояльность к конкретному работодателю и обеспечит становление целевой установки на совершенствование своего профессионального мастерства для дальнейшего карьерного роста.

Второй этап методики предполагает, что обучающиеся на основе анализа области профессиональной деятельности в целом и задач, решаемых конкретным предприятием, формулируют творческую задачу, консультируясь как с преподавателями образовательного учреждения, так и со специалистами, работающими в отрасли. К данной задаче предъявляются следующие требования:

– отражает те проблемные ситуации работы предприятия, которые можно решить в рамках получаемой специальности;

– предполагает нестандартные действия (творческий подход) при ее решении;

– может быть решена самим составителем на основе уже сформированных компетенций.

Обучающийся должен не только сформулировать задачу, но и предложить свой вариант ее решения с учетом экономических и организационных возможностей конкретного экономического субъекта.

На третьем этапе оценочной процедуры небольшой коллектив студентов в ходе интенсивной работы анализирует и решает доставшуюся ему по жребию задачу, составленную другими однокурсниками по результатам своей практики.

Четвертый этап разработанной методики заключается в представлении и автором задачи, и коллективом студентов своих вариантов ее решения, причем в обсуждении принимают участие все обучающиеся группы и представители работодателя. В современных условиях данное обсуждение может происходить в смешанном формате с частичным использованием дистанционных технологий. Представление своих взглядов и обсуждение различных подходов должно проходить в условиях ограничения времени, что позволит формировать навыки отстаивания своих взглядов в стрессовых ситуациях.

Пятый этап заключается в совместной разработке автора задачи и группы студентов-аналитиков проекта по творческому разрешению проблемной ситуации, выявленной на предприятии. Проект должен быть завершённым с возможностью его реализации с учетом экономической ситуации, ресурсов предприятия и плана его стратегического развития. Защита проекта является ключевым оценочным мероприятием; предполагается, что только один лучший проект по инновационному обновлению предприятия не только будет реализован, но и получит высшую оценку по данному компоненту учебной программы. Ограничение по количеству возможных высших оценок в группе, на наш взгляд, логично, т.к. оценка «отлично» показывает именно существенное превосходство по уровню подготовленности к профессии.

Заключительным этапом оценивания результатов обучения должна стать групповая рефлексия, направленная на выявление проблем в организации познавательной деятельности, в применении системного подхода для анализа производства, недостатков при освоении общепрофессиональных и узкоспециализированных компетенций. По результатам рефлексии необходимо помочь каждому обучающемуся внести коррективы в индивидуальный образовательный трек для повышения качества освоения профессии.

Внедрение данной методики в полном объеме предполагает внесение изменений в календарный график учебного процесса, т.к. появляется временной интервал между завершением деятельности обучающегося на предприятии и окончательной разработкой проекта по совершенствованию оборудования или технологии.

Каждый этап вносит свой вклад в формирование общей оценки. Достаточно часто каждый блок практической подготовки закрывает формирование нескольких компонентов различных компетенций. Целесообразно разработать матрицу формируемых компонентов и определить оценочные материалы по каждому этапу. Предложенная методика достаточно трудоемка при разработке методического обеспечения, но позволяет не только значительно повысить объективность оценивания результатов обучения, но и эффективно вносить коррективы в образовательный процесс и самостоятельную подготовку студента.

#### Литература

1. Букин, А.А. Аксиологические аспекты организации профессионального образования / А.А. Букин, А.И. Попов, Н.В. Майстренко // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. – 2020. – Т.10. – №2. – С.150-161.
2. Попов, А.И. Концептуальные подходы к формированию и оцениванию компетенций будущих специалистов в экстремальной деятельности / А.И. Попов, С.В. Карпушкин, А.Д. Обухов // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2020. – №1(37). – С. 51-59.