

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2026, Том 14, № 3 / 2026, Vol. 14, Iss. 3 <https://mir-nauki.com/issue-3-2026.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/02PDMN326.pdf>

DOI: 10.15862/02PDMN326 (<https://doi.org/10.15862/02PDMN326>)

5.8.1. Общая педагогика, история педагогики и образования (педагогические науки)

Ссылка для цитирования этой статьи:

Галишина, Р. Г. Подходы к комплексной диагностике корпоративных компетенций студентов в социокультурной среде техникума / Р. Г. Галишина // Мир науки. Педагогика и психология. — 2026. — Т. 14. — № 3. — URL: <https://mir-nauki.com/PDF/02PDMN326.pdf>. DOI: 10.15862/02PDMN326.

For citation:

Galishina R.G. Approaches to the comprehensive assessment of students' corporate competencies within the sociocultural environment of a technical college. *World of Science. Pedagogy and psychology*. 2026;14(3): 02PDMN326. Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/02PDMN326.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.). DOI: 10.15862/02PDMN326.

УДК 377.5

Галишина Резеда Габдулбариевна

ГАПОУ «Альметьевский торгово-экономический техникум», Альметьевск, Россия

Преподаватель

E-mail: galishina_r@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-7382-2270>

Подходы к комплексной диагностике корпоративных компетенций студентов в социокультурной среде техникума

Аннотация. В данной статье автор провел анализ подходов к диагностике сформированности корпоративных компетенций, которые можно применять в сообществе студентов средних профессиональных образовательных организаций, выделяя сильные и слабые стороны каждого подхода. На основе данного анализа автором разработана и апробирована комплексная диагностика корпоративных компетенций студентов техникума, интегрированная в социокультурную среду образовательной организации. При этом сформированность корпоративных компетенций студентов автор определяет как показатель их готовности к профессиональной деятельности после завершения обучения, что определяет актуальность исследования, которая обусловлена противоречием между запросом работодателей на сформированность надпрофессиональных компетенций выпускников и недостаточной разработанностью диагностического инструментария их оценки в системе среднего профессионального образования. Разработана двухэтапная гибридная диагностическая модель «Социокультурный аудит корпоративных компетенций». Первый этап включает массовое онлайн-тестирование, направленное на оценку сформированности ценностно-мотивационного, когнитивного и рефлексивно-оценочного компонентов корпоративных компетенций. Второй этап диагностики представляет собой очное собеседование на оценку сформированности деятельностно-поведенческого и верификацию данных первого этапа на основе оценки цифрового следа, ситуационное интервью и экспертную оценку куратора. Предложенная методика апробирована в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Альметьевский торгово-экономический техникум» в группе студентов 1–2 курсов, общая выборка составила 128 человек. По результатам апробации приведены количественные и качественные результаты диагностики, подтверждающие валидность предложенной методики. В результате выявлены значимые различия между курсами и специальностями студентов, установленная умеренная положительная корреляция между когнитивным и рефлексивно-оценочным компонентами.

Обоснованы педагогические возможности методики в индивидуализации обучения, совершенствовании корпоративной культуры и корпоративных компетенций.

Ключевые слова: корпоративные компетенции; диагностика; социокультурная среда; среднее профессиональное образование; оценка; цифровой след; аудит

Глобальная трансформация российского общества, связанная с технологическим прорывом страны и обширной цифровизацией, диктует требования к изменению вектора средних профессиональных образовательных учреждений с формирования узкоспециализированного набора компетенций на формирование целостного набора компетенций, позволяющих им адаптироваться к производственной среде [1]. Данный переход находит отражение в федеральных проектах в области образования. В частности, в проекте «Профессионалитет», посвященном качеству подготовки кадров, подчеркнуты ожидания работодателя от молодого специалиста в части не просто владения профессиональными знаниями и умениями, но и наличия корпоративных компетенций, под которыми понимается способность разделять ценности предприятия, действовать в соответствии с его нормами, эффективно взаимодействовать в команде, проявляя ответственность за общий результат. Эти ожидания напрямую коррелируют с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования в части формирования общих компетенций студентов. При этом Ф.Ш. Мухаметзянова, Г.А. Шайхутдинова и Н.Н. Исланова отмечают, что цифровая трансформация образовательной среды абсолютно меняет представление об учебно-воспитательном процессе, актуализируя тем самым вопросы перехода к гибридным моделям обучения, что проявляется и в разработке новых диагностических инструментов, в том числе для оценки корпоративных компетенций студентов в цифровой образовательной среде СПО [2].

Однако, не смотря на важность корпоративных компетенций, отраженную в требованиях образовательной политики, в реальной образовательной среде средних профессиональных образовательных организаций отсутствуют системные инструменты для их диагностики [3]. Традиционно используемые методы наблюдения, анализа успеваемости и социологические опросы не способны в полной мере сформировать полноценное понимание сформированности корпоративных компетенций и готовности выпускников к профессиональной деятельности [4]. При этом существующие подходы анализа корпоративных компетенций сотрудников, применяемые в HR-сфере, являются весьма ресурсоемкими для массового применения, а также их не всегда можно адаптировать к образовательной среде СПО. В результате образовательная организация не имеет полноценных данных о степени сформированности компонентов корпоративных компетенций у студентов, поэтому не может объективно оценить, какие воспитательные меры необходимо предпринять для восполнения дефицитных компонентов и формирования полноценного корпоративного профиля выпускника.

Таким образом, проблема, освещаемая в данной статье, заключается в наличии противоречия между запросом работодателей на сформированность у выпускников корпоративных компетенций и недостаточностью педагогического инструментария их оценки в системе СПО, что влечет за собой несоответствие между степенью их необходимой и реальной сформированности.

Целью данной работы является теоретическое обоснование, разработка и апробация комплексной методики диагностики корпоративных компетенций студентов СПО через социокультурную среду техникума, что позволяет сделать предлагаемую диагностику релевантной для массового использования в практике других образовательных организаций, определяя ее востребованность.

Для достижения поставленной цели были определены исследовательские вопросы, требующие ответа:

1. Какова структура корпоративных компетенций студентов средних профессиональных образовательных учреждений?
2. Каким должен быть диагностический инструментарий, позволяющий оценить все компоненты корпоративных компетенций? Какой диагностический инструментарий имеется на данный момент?
3. Как оценить уровень сформированности каждого компонента корпоративных компетенций? И каким образом они соотносятся между собой?

На основе поставленных перед началом исследования вопросов, была определена гипотеза о том, что разработанная двухэтапная методика, сочетающая массовый онлайн-опрос с углублённой верификацией через анализ цифрового следа и экспертную оценку, позволит нам получить достоверную картину сформированности корпоративных компетенций студентов и отдельных их компонентов, а также выявить возможные разрывы между этими компонентами, требующих педагогического сопровождения.

Теоретические основы диагностики корпоративных компетенций

Для ответа на вопрос о структуре корпоративных компетенций, были проанализированы работы Е.Г. Замолоцких Е.Е. Аурнеевой, И.С. Гарбузовым и М.Ю. Чандра, которые в своих педагогических исследованиях рассматривают корпоративные компетенции как четыре взаимосвязанных компонента [5–7]. Именно данная структура была положена в основу разработанной авторской диагностики. Рассмотрим подробнее эти компоненты.

Первым компонентом авторы выделяют ценностно-мотивационный, включающий принятие и разделение миссии, стандартов поведения — в целом философии, принятой в профессиональном сообществе или отдельной организации. Применительно к разработанной диагностике, данный компонент проявляется в отождествлении студента с образовательной организацией, приверженности и уважении традиций, чувстве сопричастности к достижениям учреждения.

Вторым компонентом корпоративных компетенций выделяют когнитивный компонент, который предполагает знание субъектом истории, регламентов и этических норм организации, а также понимание правил внутреннего распорядка. В преломлении настоящего исследования речь идет об осведомленности студента о традициях, правилах и нормах поведения и общения в стенах образовательной организации и возможностях ее инфраструктуры, например, организованных в форме Корпоративного кодекса [8].

Третий компонент представлен как деятельностно-поведенческий или операционный, определяемый авторами как способность применять корпоративные стандарты в конкретных ситуациях, будь то профессиональная задача или социальная коммуникация. В данный компонент входят соблюдение регламентов общения, принятых в организации, навыки командной работы и актуальный в современном мире цифровой этикет [9]. В социокультурной среде образовательной организации этот компонент проявляется в действиях студента в рамках проектной деятельности, выполнении своей роли в групповой работе, а также активности в корпоративных социальных сетях и мессенджерах.

Заключительным, четвертым, компонентом является рефлексивно-оценочный, проявляющийся в способности к самоанализу, соотнесению своего поведения с нормами корпоративной этике и готовности к корректировке поведения на основе обратной связи. Именно данный компонент, как правило, находится за пределами общепринятых в HR-сфере диагностик. Исключительная важность данного компонента также обосновывается в монографии О.Ф. Пираловой, П.Н. Блинова и Ф.Ф. Федякина «Диагностирование компетентности инженеров. Специальность — 190301.65

«Локомотивы», где авторы подчеркивают, что эффективность профессиональной деятельности зависит в первую очередь не от принятия профессиональных норм, а от способности к рефлексии и саморазвитию [10]. Таким образом, предложенная Е.Г. Замолоцких, Е.Е. Аурнеевой, И.С. Гарбузовым и М.Ю. Чандра структура корпоративных компетенций позволяет сделать вывод о взаимосвязанности и взаимозависимости всех компонентов. Так когнитивный компонент неразрывно связан с деятельностно-поведенческим, поскольку знание норм (когнитивный) не является залогом их исполнения и применения в реальных ситуациях (деятельностно-поведенческий) и наоборот, реализация норм на практике невозможна без их знания. В то же время ценностно-мотивационный компонент напрямую связан с рефлексивно-оценочным, поскольку внутренняя приверженность к традициям и устоям определяет степень рефлексии и соответствие поведения этим устоявшимся правилам. Однако рефлексия невозможна и без знания этих норм и причин, по которым они сложились, определяя таким образом совершаемые в ходе профессиональной деятельности коммуникационные действия.

Чтобы ответить на вопрос о том, каким должен быть разработанный диагностический инструмент сформированности корпоративных компетенций был проведен анализ литературы на предмет имеющихся в бизнес-среде подходов к их оценке. Анализ показал, что основными такими подходами являются Assessment Center, симуляционный экзамен, комплексный кейс-тест, метод 360 градусов и цифровое портфолио. Каждый из них имеет свои сильные стороны и ограничения, которые не позволяют в полной мере применить его для оценки корпоративных компетенций студентов образовательных организаций. Например, Assessment Center, обладая высокой валидностью, крайне сложно применить в системе СПО в связи его ресурсоемкостью [11]. Симуляционный экзамен требует значительного оснащения материально-технической базы образовательной организации и при этом направлен на диагностику процесса выполнения задания, не фиксируя установки конкретного человека [12]. Комплексный кейс-тест не позволяет оценить реальное поведение человека в естественных условиях, поскольку подвержен риску социально одобряемых ответов. Валидность метода 360 градусов во многом зависит от компетенции экспертов [13]. Цифровое портфолио, согласно исследованиям А.Е. Уманского, направлено в основном на субъектов с высокой внутренней мотивацией, что в контексте СПО ограничивает применимость для пассивных обучающихся [14].

Проведенный анализ позволяет сформулировать вывод о том, что ни один из подходов HR-сферы к оценке корпоративных компетенций не позволяет одновременно оценить все компоненты структуры, выделенные ранее, при этом их сложно адаптировать к реальной социокультурной среде образовательной организации. В связи с вышеизложенным, была разработана комплексная диагностика сформированности компонентов корпоративных компетенций у студентов СПО «Социокультурный аудит корпоративных компетенций», объединяющая в себе сильные стороны подходов к их оценке в HR-сфере.

Методика «Социокультурный аудит корпоративных компетенций»

Разработанная авторская методика предназначена для использования в организациях среднего профессионального образования. В основе диагностики положена идея о том, что она не должна быть ресурсоемкой, поэтому диагностика органично вписывается в те цифровые ресурсы и в тот офлайн-формат, в которых студенты уже взаимодействуют. Содержание диагностики интегрировано в социокультурную среду образовательной организации, что позволяет делать ее универсальной для реализации сред студентов различных направлений. Это же делает диагностику воспроизводимой в любом образовательном учреждении.

Диагностика направлена на оценку всех компонентов корпоративных компетенций — ценностно-смыслового, когнитивного, деятельностно-поведенческого и рефлексивно-оценочного — через такие компоненты социокультурной среды образовательной организации, как корпоративная идентичность, лояльность, ответственность, самоорганизация, командное взаимодействие, коммуникация, инициативность, развитие, цифровая культура и этикет.

Диагностика состоит из двух этапов. На первом этапе происходит массовая онлайн-диагностика, на втором этапе осуществляется очное собеседование в выборке по результатам онлайн-тестирования. Рассмотрим подробнее каждый этап.

Онлайн-диагностический модуль «Среда и я» представляет собой первый этап диагностики и направлен на оценку ценностно-мотивационного, когнитивного и рефлексивно-оценочного компонентов. Модуль состоит из трех блоков «Ценности и идентичность», «Правила игры» и «Мой вклад и рефлексия», которые реализованы через платформу Google Forms с ограничением времени выполнения до 60 минут.

Первый блок «Ценности и идентичность» направлен на оценку ценностно-мотивационного компонента. Типология заданий блока — ранжирование корпоративных ценностей, шкала идентификации, а также ситуационный кейс «Дилемма в чате». Второй блок «Правила игры» позволяет оценить уровень когнитивного компонента студентов, где респондентам предлагаются задания на построение последовательности «Маршрут адаптации», анализ фрагмента кодекса корпоративной этики и сопоставление «Карта возможностей». Третий блок «Мой вклад и рефлексия» необходим для оценки рефлексивно-оценочного компонента. Данный блок является наиболее ресурсоемким при обработке результатов, так как включает карту активности и эссе по шаблону, то есть имеет в своей структуре открытый вопрос.

Каждое задание модуля оценивается по шкале от 1 до 3 баллов в соответствии с разработанными критериями, после чего представляется возможным сделать выводы о сформированности каждого отдельного компонента структуры корпоративных компетенций. Затем по результатам прохождения респондентами первого модуля, формируется рейтинг, который необходим для отбора группы на второй этап диагностики. Целевая группа второго этапа формируется по трем принципам:

1. Группа «Цифровой след», которую составляют 20 % респондентов, показавшие высокие результаты в блоке «Мой вклад и рефлексия». Наличие выбора именно данной группы обусловлено необходимостью объективного оценивания результатов, так как именно третий блок первого модуля наиболее подвержен риску социально-одобряемых ответов.
2. Группа «Контраст», составляющую до 15 % респондентов, показавших расхождение когнитивных и рефлексивных показателей. Выбор мотивирован необходимостью определения понимания основных корпоративных установок.
3. Контрольная группа, в которую входит до 10 % оставшихся после формирования двух других групп респондентов на основе случайного выбора.

Рассмотрим подробнее алгоритм реализации второго модуля диагностики.

Верификационный анализ деятельности и цифрового следа — второй этап диагностики, который необходим для проверки результатов первого этапа, основанного на анализе цифрового следа и очного собеседования с экспертом. Однако, следует отметить, что данная диагностика будет эффективной в том случае, если образовательная организация в полной мере использует ресурс цифровых платформ для организации учебного процесса [15]. Диагностика проводится экспертом индивидуально с ограничением времени до 30 минут. В качестве эксперта может выступать как преподаватель, куратор группы, психолог, так и внешние

эксперты, так как оценка результатов проводится в соответствии с детально разработанными критериями. Данный этап состоит из трех последовательных заданий.

Первое задание этапа направлено на анализ цифрового следа и активности студента в корпоративных мессенджерах, а также онлайн-платформ, используемых в учебном процессе по пяти основным критериям: ответственность, командное взаимодействие, коммуникативная культура, инициативность и самоорганизация.

Второе задание представляет собой ситуационное интервью по методу STAR на основе ситуации «Кросс-функциональный проект». Заключительное задание этапа направлено на экспертную оценку куратора по пяти критериям — вовлеченность в жизнь группы, надежность и ответственность, коммуникабельность и эмпатия, лидерский потенциал и конфликтная компетенция.

Третье задание этапа основано на оценке куратора группы, которая предоставляется эксперту, а затем анализируется совместно со студентом. В отличие от первого этапа, в данном случае шкала оценки и интерпретация результатов для каждого задания будут индивидуальными. Итоговая сумма баллов второго этапа позволяет выделить уровни соответствия «слово-дело».

Результаты апробации и их обсуждение

Апробация реализации разработанной методики была организована на базе ГАПОУ «Альметьевский торгово-экономический техникум» в январе-феврале 2026 года, респондентами выступили студенты 1–2 курсов в количестве 128 человек, обучающихся по специальностям «Экономика и бухгалтерский учет» (43 человека), «Операционная деятельность в логистике» (38 человек), «Товароведение и экспертиза качества потребительских товаров» (47 человек). Гендерный состав группы респондентов — 78 девушек, что составил 60,9 % от общего числа респондентов и 50 юношей — 39,1 %. При этом общее количество обучающихся 1 курса составило 67 студентов, что соответствует 52,3 % выборки, 2 курса — 61 студент (47,7 %).

Все 128 респондентов прошли первый этап диагностики. Для второго этапа было отобрано 42 человека, что составило 32,8 % общей выборки. Распределение групп для второго этапа следующее: группа «Цифровой след» — 26 человек, группа «Контраст» — 10 человек, контрольная выборка — 6 человек. В реализации второго этапа было задействовано 3 педагога техникума, чья степень согласованности согласно статистическому коэффициенту Альфа Кrippендорфа составила 0,84, что соответствует высокому уровню надежности оценки результатов тремя независимыми экспертами.

При обработке результатов диагностики были использованы методы количественного анализа на основе описательной статистики, а также статистическая обработка результатов на основе t-критерия Стьюдента и критерия корреляции Пирсона. Качественный анализ открытых ответов (эссе и задания 1–2 второго этапа) проводился методом контент-анализа с выделением категорий.

Рассмотрим *результаты первого этапа* диагностики. Сводные результаты уровня сформированности ценностно-мотивационного, когнитивного и рефлексивно-оценочного компонентов представлены на рисунке 1.

Как видно из рисунка 1, наиболее высокие показатели наблюдаются по когнитивному компоненту, где высокого уровня достигли 34,4 % респондентов, что можно объяснить целенаправленной работой педагогов техникума по донесению студентам информации о нормах корпоративной этики. При этом рефлексивно-оценочный уровень демонстрирует наиболее низкие показатели, высокого уровня достигли лишь 12,5 % респондентов, а низкий уровень показали 45,3 %. Результаты по ценностно-мотивационному компоненту демонстрируют

промежуточное значение. Так, высокого уровня сформированности достигли 16,4 % респондентов в то время, как низкий результат демонстрируют 28,9 %.



Рисунок 1. Сводные результаты онлайн-тестирования респондентов (разработано автором)

Статистический анализ результатов исследования показал статистически значимые различие между респондентами 1 и 2 курсов по когнитивному компоненту (t-критерий Стьюдента при оценке выборок 1–2 курса составил $t = 3,45$ при $p < 0,01$). При этом по рефлексивно-оценочному и ценностно-мотивационному компонентам статистический анализ значимых различий не выявил. Это говорит о том, что студенты 2 курса более осведомлены о корпоративном кодексе, чем студенты 1 курса.

Проводя анализ полученных результатов в разрезе специальностей, по которым обучаются респонденты, необходимо отметить, что студенты специальности «Операционная деятельность в логистике» показали самый высокий когнитивный уровень (7,4 балла в среднем по группе), но при этом самый низкий рефлексивный (3,8 балла).

Таким образом, по результатам количественного анализа результатов первого этапа диагностики, необходимо отметить разрыв между когнитивным и рефлексивно-оценочным уровнем респондентов, а также разрыв по когнитивному уровню с позиции анализа курса обучения студентов.

Качественный анализ выполнения респондентами заданий показал, что в задании на оценку ценностно-мотивационного уровня «Портрет среды», 72 % включили в ТОП-3 ценностей взаимопомощь, дисциплину и качество, однако глубина обоснования выбора отличалась. При выполнении задания «Дилемма в чате» 58 % выбрали конструктивный вариант решения проблемы и предложили перенести обсуждение в отдельный чат, при этом 12 % респондентов решили не вступать в коммуникацию и промолчать. При написании эссе высокий уровень показали только 11,4 % респондентов, что также подтверждает сводные результаты по рефлексивно-оценочному компоненту.

Рассмотрим *результаты второго этапа* диагностики. Верификация результатов первого этапа в отобранных группах показала следующее:

1. В группе «Цифровой след» у 61,5 % респондентов реальная активность соответствует самооценке, что подтверждает результаты первого этапа диагностики. При этом у 38,5 % реальная активность оказалась ниже показателей первого этапа.
2. Результаты экспертной оценки в группе «Контраст» подтвердили низкую активность в 70 % случаев. В 30 % была выявлена скрытая активность респондентов в неформальных чатах.

Анализ ситуационно интервью выявил, что студенты, получившие высокие баллы, предлагали пошаговые планы решения ситуации и при этом учитывали человеческий фактор. Респонденты, получившие низкие баллы, предлагали шаблонные варианты решения. При этом корреляционный анализ между оценкой кураторов групп и результатами интервью показал заметную прямую корреляцию ($r = 0,62$), что в свою очередь подтверждает адекватность многоуровневой оценки одного и того же показателя.

Сводные результаты диагностики на основе интеграции результатов двух этапов позволили провести корреляционный анализ результатов по всем компонентам корпоративных компетенций. Матрица корреляционного анализа позволила подтвердить адекватность разработанной диагностики, а также подтвердить разрывы между компонентами, выявленными при количественном анализе результатов первого этапа. Матрица корреляционного анализа представлена в таблице 1.

Таблица 1

**Матрица корреляционного анализа на основе
интеграции результатов первого и второго этапа диагностики**

Компонент	Ценностно-мотивационный	Когнитивный	Рефлексивно-оценочный	Деятельностно-поведенческий (2 этап)
Ценностно-мотивационный	1	0,42	0,38	0,31
Когнитивный		1	0,58	0,44
Рефлексивно-оценочный			1	0,52
Деятельностно-поведенческий (2 этап)				1

Составлено автором на основе результатов апробации

В результате корреляционного анализа обнаружена умеренная положительная корреляция между когнитивным и рефлексивно-оценочным компонентами и слабая взаимосвязь между ценностно-мотивационным и деятельностно-поведенческим компонентами (табл. 1).

Полученные данные свидетельствуют о том, что знание правил, норм, структуры и ресурсов образовательной организации связаны с развитием способности к самоанализу в рефлексии своего поведения в рамках этих заданных установок. То есть чем лучше у студентов будет сформирован когнитивный компонент, тем больше они будут способны к рефлексии на основе этой информации. И наоборот, высокая степень развития рефлексии увеличит мотивацию к изучению норм и правил образовательной организации.

Однако коэффициент корреляции $r < 0,7$ свидетельствует, что только развитие когнитивного компонента не является достаточным для глубокого развития рефлексии. Таким образом, возникает необходимость целенаправленного формирования и ценностно-мотивационного и деятельностно-поведенческого компонентов.

В то же время слабая положительная корреляционная связь между ценностно-мотивационным и деятельностно-поведенческим компонентами указывает на разрыв внутреннего принятия ценностей и их трансляцией в социокультурной среде. Поэтому для преодоления этого разрыва необходимо не просто декларировать необходимость трансляции ценностей, а создавать такие ситуации, в которых студент будет вынужден действовать в соответствии с данными ценностями, подкрепляя мотивацию обратной связью.

Заключение

Разработанная двухэтапная методика позволила выявить уровни сформированности каждого компонента корпоративных компетенций. Объективность полученных результатов обоснована ее этапностью, при которой риск социально одобряемых ответов в ходе онлайн-тестирования решается очным собеседованием с четкими и детальными критериями оценивания.

Апробированная диагностика «Социокультурный аудит корпоративных компетенций» позволила не только установить сформированность каждого компонента, но и зафиксировать разрывы между когнитивной осведомлённостью и рефлексивной глубиной. В исследуемой группе наиболее низкий уровень сформированности был продемонстрирован при оценке рефлексивно-оценочного компонента, что свидетельствует о слабом развитии метанавыков у студентов. При этом отсутствие значимых различий у студентов 1-го и 2-го курсов свидетельствует о том, что развитие данного навыка в процессе обучения практически не происходит, поэтому данный дефицит требует целенаправленной педагогической работы.

Научная новизна проведенной работы заключается в разработке диагностического инструментария для оценки всех четырех компонентов корпоративных компетенций, интегрированных в естественную социокультурную среду образовательной организации, что позволяет реализовать ее на базе других организаций среднего профессионального образования.

При этом ограничением апробации является ее реализация в рамках одной образовательной организации без дополнительной валидации, где реализация второго этапа диагностики на основе анализа цифрового следа возможна только при условии активного использования студентами цифровых сервисов.

В дальнейшем программа исследования дополнится автоматизацией сбора и обработки цифрового следа, а также будет расширена выборка респондентами других организаций СПО. Планируется оценка динамики сформированности корпоративных компетенций у респондентов исследуемой в настоящей статье группы под влиянием целенаправленных педагогических воздействий.

ЛИТЕРАТУРА

1. Климова, О.В. Образовательная модель, компетенция и мотивация: практика модернизации / О.В. Климова // Проблемы современного педагогического образования. — 2022. — № 75-3. — С. 199–202. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/obrazovatel'naya-model-kompetentsiya-i-motivatsiya-praktika-modernizatsii/viewer> (дата обращения: 25.11.2025).
2. Мухаметзянова, Ф.Ш. Цифровая трансформация образовательной среды: дискуссионные вопросы о смене парадигмы обучения в эпоху цифровизации / Ф.Ш. Мухаметзянова, Г.А. Шайхутдинова, Н.Н. Исланова // Мир науки. Педагогика и психология. — 2023. — Т. 11. — № 4. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-transformatsiya-obrazovatelnoy-sredy-diskussionnye-voprosy-o-smene-paradigmy-obucheniya-v-epohu-tsifrovizatsii/viewer> (дата обращения: 07.04.2026).
3. Чучкалова, Е.И. Оценка сформированности компетенций по результатам практического обучения / Е.И. Чучкалова, О.Г. Маскина // Бизнес. Образование. Право. — 2022. — № 4(61). — С. 376–379. — URL: <https://vestnik.volbi.ru/upload/numbers/461/article-461-3533.pdf> (дата обращения: 06.03.2026). — DOI: 10.25683/VOLBI.2022.61.434.

4. Дремина, М.А. Корпоративная культура вуза как инструмент формирования транспрофессиональных компетенций будущих специалистов / М.А. Дремина // Социально-профессиональная мобильность в XXI веке: сборник материалов 2-й Всероссийской конференции, 28–29 мая 2015 г., г. Екатеринбург / Рос. гос. проф.-пед. ун-т, Урал. федер. ун-т имени первого Президента России Б.Н. Ельцина. — Екатеринбург, 2014. — С. 49–54. — URL: https://elar.uspu.ru/bitstream/ru-uspu/3349/1/spm_2015_10.pdf (дата обращения: 12.11.2025).
5. Гарбузов, И.С. Реализация тенденции развития soft skills в системе среднего профессионального образования / И.С. Гарбузов, Т.В. Дуран // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. — 2022. — № 3. — С. 60–72. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/realizatsiya-tendentsii-razvitiya-soft-skills-v-sisteme-srednego-professionalnogo-obrazovaniya/viewer> (дата обращения: 27.01.2026). — DOI: 10.15593/2224-9354/2022.3.5.
6. Замолоцких, Е.Г. Оценка результатов освоения основных образовательных программ бакалавриата в рамках контекстно-компетентного подхода к организации учебного процесса / Е.Г. Замолоцких, Е.Е. Аурнева // Педагогика и психология. — 2013. — С. 148–151. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-rezultatov-osvoeniya-osnovnyh-obrazovatelnyh-programm-bakalavriata-v-ramkah-kontekstno-kompetentnostnogo-podhoda-k/viewer> (дата обращения: 15.03.2026).
7. Чандра, М.Ю. Стратегии оценивания компетенций студентов в процессе освоения образовательной программы вуза / М.Ю. Чандра, Е.А. Байкина // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. Серия: Педагогические науки. — 2018. — С. 10–15. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/strategii-otsenivaniya-kompetentsiy-studentov-v-protssesse-osvoeniya-obrazovatelnoy-programmy-vuza/viewer> (дата обращения: 02.02.2026).
8. Матвеева, Е.Г. Формирование корпоративной культуры профессиональной образовательной организации / Е.Г. Матвеева // Инновационное развитие профессионального образования. — 2020. — № 1(25). — С. 72–79. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-korporativnoy-kultury-professionalnoy-obrazovatelnoy-organizatsii/viewer> (дата обращения: 27.01.2026).
9. Миллиардов, А. Корпоративная культура / А. Миллиардов. — Москва: Автор, 2024. — 72 с. — URL: <https://www.litres.ru/book/andrey-milliardov/korporativnaya-kultura-71191342/>.
10. Пиралова, О.Ф. Диагностирование компетентности инженеров. Специальность — 190301.65 «Локомотивы»: монография / О.Ф. Пиралова, П.Н. Блинов, Ф.Ф. Ведякин. — Москва: Академия Естествознания, 2010. — 88 с. — URL: <https://monographies.ru/ru/book/view?id=92> (дата обращения: 07.04.2026).
11. Коваленко, Е.В. Ассесмент-центр как технология оценки сформированности надпрофессиональных компетенций студентов колледжа / Е.В. Коваленко, С.И. Соломахина // Концепт. — 2014. — № 22. — С. 1–8. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/assessment-tsentr-kak-instrument-otsenki-sformirovannosti-u-obuchayuschih-sya-obshchekulturnyh-i-professionalnyh-kompetentsiy/viewer> (дата обращения: 25.01.2026). — ISSN 2304-120X.

12. Иванова, М.А. Демонстрационный экзамен по стандартам WorldSkills Russia как инструмент обеспечения соответствия качества подготовки выпускников потребностям экономики России и элемент независимой оценки качества образования в системе среднего профессионального образования / М.А. Иванова // Управление образованием: теория и практика. — 2018. — № 4(32). — С. 87–97. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/demonstratsionnyy-ekzamen-po-standartam-worldskills-russia-kak-instrument-obespecheniya-sootvetstviya-kachestva-podgotovki/viewer> (дата обращения: 30.01.2026).
13. Пеша, А.В. Надпрофессиональные навыки и вовлечённость в высшем учебном заведении / А.В. Пеша, А.В. Назаров // Азимут научных исследований: педагогика и психология. — 2021. — Т. 10. — № 2(35). — С. 227. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nadprofessionalnye-navyki-i-vovlechyonnost-v-vysshem-uchebnom-zavedenii/viewer> (дата обращения: 27.01.2025). — DOI: 10.26140/anip-2021-1002-0055.
14. Уманский, А.Е. Модель формирования индивидуального цифрового портфолио обучающихся СПО / А.Е. Уманский // Научно-педагогическое обозрение. — 2025. — № 3. — С. 283–291. — DOI: 10.52452/18115942_2025_3_283. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/model-formirovaniya-individualnogo-tsifrovogo-portfolio-obuchayuschihsya-spo/viewer> (дата обращения: 01.04.2026).
15. Певзнер, М.Н. Цифровая трансформация образовательного процесса в вузе: риски и угрозы / М.Н. Певзнер, П.А. Петряков, И.А. Доница // Педагогика. Вопросы теории и практики. — 2022. — Т. 7. — Вып. 4. — С. 292–294. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-transformatsiya-obrazovatel'nogo-protssessa-v-vuze-riski-i-ugrozy/viewer> (дата обращения: 27.01.2026).

Galishina Rezeda Gabdulbarievna

Almetyevsk Trade and Economic Technical School, Almetyevsk, Russia

E-mail: galishina_r@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-7382-2270>

Approaches to the comprehensive assessment of students' corporate competencies within the sociocultural environment of a technical college

Abstract. In this article, the author analyzes approaches to diagnosing the formation of corporate competencies applicable within the student community of secondary vocational educational institutions, highlighting the strengths and weaknesses of each approach. Based on this analysis, the author developed and tested a comprehensive diagnostic tool for assessing corporate competencies of technical college students, integrated into the sociocultural environment of the educational organization. The author defines the formation of students' corporate competencies as an indicator of their readiness for professional activity upon graduation, which determines the relevance of the study. This relevance is conditioned by the contradiction between employers' demand for well-developed supra-professional competencies of graduates and the insufficient development of diagnostic tools for their assessment within the secondary vocational education system. A two-stage hybrid diagnostic model, the «Sociocultural Audit of Corporate Competencies», has been developed. The first stage includes mass online testing aimed at assessing the formation of the value-motivational, cognitive, and reflexive-evaluative components of corporate competencies. The second stage of diagnostics consists of an in-person interview to assess the formation of the activity-behavioral component and to verify the data from the first stage based on digital footprint analysis, a situational interview, and a tutor's expert assessment. The proposed methodology was tested at the State Autonomous Professional Educational Institution «Almetyevsk Trade and Economic College» among first- and second-year students, with a total sample of 128 participants. Based on the results of the approbation, quantitative and qualitative diagnostic results are presented, confirming the validity of the proposed methodology. As a result, significant differences between courses and specializations were identified, along with a moderate positive correlation between the cognitive and reflexive-evaluative components. The pedagogical potential of the methodology for individualizing instruction, improving corporate culture, and enhancing corporate competencies is substantiated.

Keywords: corporate competencies; diagnostics; sociocultural environment; secondary vocational education; assessment; digital footprint; audit