

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Бурятский государственный университет»

на правах рукописи

Барнакова Людмила Лаврентьевна

**НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА
РЕЗУЛЬТАТОВ ОБРАЗОВАНИЯ ВЫПУСКНИКОВ СПО**

13.00.01- общая педагогика, история педагогики и образования

Диссертация

на соискание ученой степени кандидата педагогических наук

Научный руководитель:
доктор педагогических наук,
Ваганова Валентина Ивановна

Улан - Удэ

2015г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	4
ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБРАЗОВАНИЯ ВЫПУСКНИКОВ СПО	
1.1 Качество результатов образования выпускников среднего профессионального образования, как педагогическая проблема.....	17
1.2 Сущность и структура независимой оценки результатов образования выпускников СПО	36
1.3 Модель системы независимой оценки результатов образования в форме сертификации квалификаций выпускников СПО.....	57
Выводы по I главе	76
ГЛАВА II. РЕАЛИЗАЦИЯ МОДЕЛИ СИСТЕМЫ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБРАЗОВАНИЯ ВЫПУСКНИКОВ СПО	
2.1 Реализация модели системы независимой оценки результатов образования выпускников СПО в условиях отраслевого производственно-образовательного кластера	79
2.2 Технология независимой оценки результатов образования в форме сертификации квалификаций выпускников СПО.....	98
2.3 Результаты опытно-экспериментальной работы.....	120
Выводы по II главе.....	141
Заключение	143
Список литературы.....	148
Приложения.....	168

Приложение А Основные нормативные акты по формированию независимой системы оценки и сертификации квалификаций.....	168
Приложение Б Российские и международные стандарты в области стандартизации и сертификации	169
Приложение В Организационно-методическая база независимой оценки в форме сертификации профессиональных квалификаций	170
Приложение Г Критерии оценки специальных трудовых функций по профессии «Монтажник каркасно-обшивных конструкций» 3-4 разряда	171
Приложение Д Протокол квалификационной испытаний по профессии 45.4«Монтажник каркасно-обшивных конструкций» 3 рабочий разряд.....	180
Приложение Е Независимые эксперты-экзаменаторы АНО ЦСПК.....	183
Приложение И Комплект измерительных средств для оценки и сертификации квалификаций	184
Приложение К Виды работ, заданий для практических испытаний на этапе идентификации квалификаций	197
Приложение Л Справка о внедрении Союза промышленников и предпринимателей республики Бурятия	198
Приложение М Справка о внедрении Союза строителей республики Бурятия	200

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования обусловлена необходимостью изучения и продвижения в практику образовательных организаций деятельности, связанной с проектированием системы независимой оценки результатов образования выпускников среднего профессионального образования, создаваемой в условиях государственно-частного партнерства.

В настоящее время развитие систем образования в международной практике определяется задачами повышения конкурентоспособности экономики, основанной на знаниях, академической и трудовой мобильности граждан, развития гражданского общества, улучшения качества образования и обучения, а также расширения доступа к нему всех категорий граждан.

Качество среднего профессионального образования определяется его социально-экономической способностью удовлетворять потребности общества, государства и экономики в специалистах среднего звена в целом и образовательным потребностям личности в частности.

Правительствами Европейского союза инициируется масштабная реформа интернационализации образования, в том числе для достижения сравнимости и сопоставимости систем общего, среднего и высшего профессионального образования.

Задачами Федеральной целевой программы развития образования 2011-2015 гг. определены приведение содержания и структуры профессионального образования в соответствие с потребностями рынка труда, развитие системы оценки качества образования и востребованности образовательных услуг.

В течение последних десяти лет правительством Российской Федерации были приняты Национальная доктрина образования, федеральные законы «Об образовании РФ» 2012 года, «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования», Федеральная целевая программа развития образования

2011-2015гг. и др..

Реализация этих документов стала существенным шагом в формировании современной образовательной политики России, в том числе по повышению качества образования с использованием системы внешней независимой оценки и ее составляющих – независимой оценки образовательных программ, общественно-профессиональной аккредитации образовательных организаций, внешней оценки результатов деятельности учебных организаций в условиях государственно-частного партнерства.

Реализуемая в настоящее время, концепция непрерывного образования предполагает также создание системы признания, валидации, нострификации имеющихся квалификаций выпускников среднего профессионального образования и других категорий граждан.

Таким образом, одним из способов повышения качества образования является независимая внешняя оценка результатов образования, которая призвана объективно измерять, сопоставлять, сравнивать наличное качество образования с некими эталонами, которые определяются основными потребителями образовательных услуг.

Актуальность независимой оценки качества образования выпускника обусловлена еще и тем, что:

- существующие содержание и процедуры оценки качества образования характеризуются отсутствием в российской массовой практике объективизированных средств и технологий аттестационных испытаний;

- не обеспечивается независимость оценочных процедур как основополагающий принцип организации контроля качества образования выпускников СПО, участие работодателей в аттестационных процедурах носит зачастую протокольный характер;

- при государственной итоговой аттестации выявляется только соответствие результатов подготовки выпускника государственным образовательным стандартам среднего профессионального образования, требования работодателей и современного производства мало учитываются.

Ключевым вопросом среднего профессионального образования является обеспечение соответствия результатов подготовки выпускников требованиям производства.

Степень разработанности научной проблемы:

В научной литературе глубоко разработаны философские, социологические, педагогические, психологические идеи о роли образования в контексте концепций развития, социализации и обучения личности и сформированы Б.Г. Ананьевым, А.Г. Асмоловым, Б.М. Бим-Бадом и др.

Концептуальные положения контроля и оценки качества образования, компетентности обучающихся, профессиональной и социальной ответственности работников сформированы П.Ф. Анисимовым, В.П. Беспалько, А.М. Новиковым, Н.Ю. Посталюк, В.Е. Сосонко, В.И. Блиновым, О.Е. Пермяковым, Г.Н. Фомицкой, Ю.А. Якуба и др.

В рамках педагогических технологий вопросам контроля и оценки качества обучения уделяли внимание В.П. Беспалько, Г.К. Селевко, Э.Б. Кайнова, Т.Г. Касьяненко и др.

Концептуальные положения профессиональной педагогики и психологии, раскрывающие закономерности и принципы личностно-профессионального развития будущего специалиста, представлены в работах С.И. Архангельского, М.В. Булановой-Топорковой, А.К. Марковой, В.А. Сластенина, Э.Ф. Зеера, С.Я. Батышева, Г. Хакена и др.

Общими вопросами теории образования занимались также бурятские ученые, такие как С.Д. Намсараев, И.А. Маланов и др. Проблемы профессионального образования Бурятии освящены в трудах В.И. Вагановой, Т.С. Базаровой, В.И. Тютрина и др.

Теоретические положения о качестве образования, решение проблемы качества образования с использованием контроля и оценки качества образовательных программ, образовательного процесса и результатов подготовки обучающихся, актуальность официального признания неформального и формального профессионального образования, частные проблемы контроля и оценки качества подго-

товки обучающихся рассмотрены в трудах В.И. Байденко, А.Т. Глазунова, М.М. Поташник, Д. Дьюи, А.В. Даринского, А. И. Адамского, А.С. Федосеенко и др.

Идеи, связанные с непрерывным развитием личности, профессиональным обучением и совершенствованием в течение всей его трудовой жизни исследованы Р. Дейвом, А.В. Даринским, А.М. Новиковым, Д.А. Новиковым, Л.А. Ивановой, А.П. Владиславлевым, М.Н. Очировым и др.

Профессиональная квалификация как результат профессионального образования рассматривается в трудах С.Я. Батышева, В.И. Блинова, А.Н. Лейбович, И.А. Волошиной и др.

М.В. Никитин рассматривает управление качеством профессионального образования как повышение качества объектов системы учебного учреждения, основанное на государственно-частном партнерстве.

В работах зарубежных исследователей Р. Коулз, Б. Мэнсфилда, Х.-Г. Хоффмана освещались отдельные вопросы оценки качества сформированности ключевых компетенций.

В трудах ученых О. Н. Олейниковой, Н. Д. Машуковой, А. Н. Лейбович, И. А. Волошиной и других обосновывается целесообразность создания в Российской Федерации системы независимой оценки квалификаций в форме добровольной сертификации персонала как механизма управления качеством подготовки выпускников среднего профессионального образования, предлагаются модели институционализации центров по сертификации персонала.

В исследованиях Р. Коулз, О. Н. Олейниковой, А. А. Муравьевой отражены основные принципы и механизмы, методики разработки диагностических материалов для системы независимой оценки качества образования в форме сертификации квалификаций.

Современное состояние, проблемы и направления совершенствования стандартизации, метрологии и сертификации рассматриваются учеными И.М. Лифиц, А.А. Гончаровым, В.Д. Копыловым и др.

Анализ научных исследований позволил определить следующие направления проектирования системы независимой оценки результатов образования

выпускников СПО в форме сертификации квалификаций:

а) государственно-частное партнерство кластерного типа как основа для создания системы независимой оценки;

б) формирование организационно-методической и нормативно-правовой базы, методики процедур сертификации;

в) формирование структуры системы независимой оценки результатов образования выпускников среднего профессионального образования на основе имеющейся федеральной нормативно-правовой базы.

Обзор источников и анализ особенностей подготовки специалистов в организациях среднего профессионального образования, а также изучение зарубежного, российского опыта независимой оценки результатов образования, деятельности Центра сертификации профессиональных квалификаций г. Улан-Удэ позволили выявить следующие противоречия между:

- необходимостью независимой оценки результатов подготовки выпускников образовательных организаций и недостаточной разработанностью данной проблемы в теории и практике образования;

- возросшим уровнем требований к качеству образования в соответствии с потребностями работодателей и отсутствием механизма практической реализации социального партнерства в области обеспечения качества подготовки выпускников;

- стратегической ориентацией образования на обеспечение качества подготовки выпускников в соответствии с требованиями работодателей и недостаточной разработанностью механизмов независимой оценки результатов образования выпускников СПО.

Таким образом **проблема исследования** заключается в определении теоретических основ и механизмов реализации независимой оценки результатов образования выпускников СПО.

Названные противоречия и проблема определили **тему исследования** «Независимая оценка результатов образования выпускников СПО».

Цель исследования: теоретически обосновать и экспериментально апроби-

ровать модель системы независимой оценки результатов образования в форме сертификации квалификаций выпускников СПО.

Объект исследования: оценка результатов образования выпускников СПО.

Предмет исследования: независимая оценка результатов образования в форме сертификации квалификаций выпускников СПО.

Гипотеза исследования заключается в том, что независимая оценка в форме сертификации квалификаций позволит повысить качество образования выпускников СПО, если:

- независимая (внешняя) оценка результатов образования в форме сертификации будет рассматриваться как оценка соответствия квалификации выпускника требованиям профессиональных стандартов по видам экономической деятельности и конкретным запросов работодателей, которая получена в результате независимых, стандартизированных и универсальных процедур, что способствует личностному и профессиональному развитию выпускника СПО;

- сформировано государственно-частное партнерство кластерного типа как основа независимой оценки в форме сертификации квалификаций, что позволит определить критерии оценки результатов деятельности организаций среднего профессионального образования в соответствии с требованиями современного производства, экономики региона;

- независимое оценивание будет рассматриваться как система, представляющая собой совокупность взаимосвязанных, взаимозависимых компонентов – цели, содержания, принципов, функций, технологий, организационных структур, диагностического инструментария, составляющих систему независимой оценки в форме сертификации квалификаций выпускников СПО;

- разработана модель системы независимой оценки результатов образования в форме сертификации квалификаций, состоящая из целевого, организационного, содержательно-деятельностного, результативного блоков, включающая технологию независимой оценки, которая обеспечит доступность, прозрачность, эффективность, объективность процедур;

- будет составлена дорожная карта как механизм реализации модели системы независимой оценки, направленная на создание организационно-правовой структуры, формирование нормативно-правового, методического обеспечения независимой внешней оценки результатов образования выпускников СПО;

- разработан диагностический инструментарий для независимой оценки результатов образования выпускников СПО и других категорий граждан в соответствии с требованиями работодателей.

Задачи исследования:

1. Проанализировать современное состояние качества образования и проблемы независимой оценки результатов подготовки выпускников профессиональных образовательных организаций.

2. Обосновать формирование государственно-частного партнерства кластерного типа как объединения, через которое реализуется независимая оценка результатов образования выпускников СПО.

3. Теоретически обосновать и экспериментально проверить модель системы независимой оценки результатов образования выпускников СПО.

4. Определить механизмы реализации модели системы независимой оценки результатов образования выпускников СПО в условиях производственно-образовательного кластера.

5. Разработать и экспериментально проверить локальную технологию независимой оценки результатов образования выпускников СПО.

Методологическую основу исследования составляют:

- системный подход в познании общественных явлений (Л. Бертаманфи, В.П. Беспалько, В.Н. Садовский, Э.Г. Юдин), позволяющий изучить исследуемую проблему как целостную систему;

-практико-ориентированный подход (Н.К. Бакланова, С.Н. Вершинина, И.В. Жуманова, А.Г. Казакова, И.Ю. Калугина, Ф.З. Кабиров, Е.А. Сергеев и др.), представляющий систему средств, форм, методов, составляющих процесс активизации формирования готовности к использованию профессиональных технологий, максимальной адаптации к профессиональным требованиям обучающимися.

- компетентностный подход, (А.В. Хуторской, И.А. Зимняя, С.Я. Батышев, Э.Ф. Зеер, А.М. Новиков и др.) востребованный там, где возникает социальное взаимодействие образовательной организации с её заказчиками, потребителями и прежде всего - с широко понимаемым работодателем.

Теоретической основой исследования являются:

- теоретические и концептуальные положения о качестве образования, его оценке, частные проблемы контроля подготовки обучающихся (Ю. П. Адлер, А. Т. Глазунов, М. М. Поташник, А. А. Шогенов, П. Ф. Анисимов, В. П. Беспалько, А. М. Новиков, Д. А. Новиков, А.И. Адамский, О. Е. Пермяков, В. Е. Сосонко, Г. Н. Фомицкая и др.);

- теоретические основы, критерии и показатели независимой оценки, принципы, механизмы и методики разработки диагностических материалов (О. Н. Олейникова, А. А. Муравьева, М. Коулз, А. Н. Лейбович, И. А. Волошина, Н. Д. Машукова, Н. Ю. Посталюк и др.);

- проблемы создания государственно-частного партнерства в целях управления качеством профессионального образования (М. В. Никитин, Р. С. Гринберг, А. Т. Глазунов и др.);

- идеи профессиональной деятельности, компетентности, профессиональной и социальной ответственности работников, положения компетентностного подхода к образованию (В. И. Байденко, В. И. Блинов, В. С. Леднев, И. А. Зимняя, Б. Мэнсфилд, Х.-Г. Хоффман и др.);

- современное состояние, проблемы и направления совершенствования стандартизации, метрологии и сертификации (И. М. Лифиц, А. А. Гончаров, В. Д. Копылов и др.);

В работе использованы **следующие методы исследования:**

- теоретические (системный анализ научно-методической литературы, диссертационных исследований, изучение и обобщение международного и российского практического опыта независимой оценки, теоретическое моделирование);

- эмпирические методы при изучении нормативных, инструктивно-методических документов, методы диагностики (тестирование, математико-

статистическая обработка результатов), педагогический эксперимент;

- метод моделирования, заключающийся в воспроизведении свойств, структуры и функций исследуемого объекта на специально разработанной нами модели.

Достоверность исследования обеспечивается совокупностью выбранных методологических позиций; теоретическим и практическим анализом проблемы качества образования студентов, независимой оценки результатов профессиональной подготовки выпускников; применением комплекса методов, адекватных предмету и задачам исследования; воспроизводимостью результатов в ходе эксперимента и подтверждением гипотезы исследования, личным опытом и педагогической практикой оценки результатов образования выпускников СПО.

Научная новизна результатов состоит в том, что:

- обоснованы ключевые идеи и положения, выступающие в качестве теоретической основы для разработки модели и технологии независимой оценки результатов образования выпускников СПО;

- предложен кластерный подход при формировании государственно-частного партнерства в качестве консолидированной, комплексной основы для независимой оценки в форме сертификации квалификаций;

- теоретически обоснована и разработана модель системы независимой оценки результатов образования выпускников СПО в форме сертификации квалификаций, включающая целевой, организационный, содержательно-деятельностный и результативный блоки;

- разработана локальная технология независимой оценки в форме сертификации квалификаций, включающая процедуры оценки заявочной документации, идентификации квалификаций, квалификационных испытаний, итоговых мероприятий для выпускников СПО, персонала предприятий и др.;

- предложен механизм реализации модели системы независимой оценки квалификаций выпускников СПО, персонала предприятий и других граждан в форме дорожной карты.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что:

- определены теоретические основы независимого оценивания качества образования – цели, содержание, задачи, базовые принципы и требования к организационно-технологическому обеспечению контрольно-оценочной деятельности, что является инструментарием планирования в содержательном, процессном и организационном аспектах деятельности по сертификации квалификаций;

- уточнено определение независимой (внешней) оценки результатов образования выпускников СПО в форме сертификации как оценки соответствия квалификации выпускника требованиям профессиональных стандартов по видам экономической деятельности и конкретным запросам работодателей, которая получена в результате независимых, стандартизированных и универсальных процедур, что способствует личностному и профессиональному развитию выпускника;

- доказано, что независимая оценка результатов образования в форме сертификации квалификаций выпускников позволяет выявить реальный уровень профессиональных и общих компетенций, соответствующий консолидированным требованиям профессионального сообщества, ожиданиям работодателей, отрасли производства.

Практическая значимость диссертационного исследования заключается в том, что:

- определены организационно-методическое, нормативно-правовое обеспечение сертификации квалификаций, критерии и квалификационные уровни на основе национальной и отраслевой рамок квалификаций, профессиональных стандартов и других нормативов, разработаны диагностические процедуры, основанные на принципах независимости, объективности, доступности независимой оценки;

- составлена дорожная карта как механизм реализации модели системы независимой оценки в форме сертификации квалификаций выпускников СПО, обеспечивающая эффективность сертификационных услуг;

- сформирована локальная технология независимой оценки результатов образования в форме сертификации квалификаций выпускников СПО на основе организационно-методической базы и государственно-частного партнерства кла-

стерного типа;

- разработан диагностический инструментарий для оценки общих и профессиональных компетенций – комплекс основных и дополнительных контрольно-измерительных средств, критериев оценки, форм и методов оценивания посредством квалификационных испытаний выпускников СПО строительного профиля;

- создан Центр сертификации профессиональных квалификаций как организационная структура для реализации процедур независимой оценки результатов образования выпускников СПО и других граждан в рамках отраслевого производственно-образовательного кластера.

Апробация и внедрение результатов исследования осуществлялись в ГАОУ СПО РБ «Техникум строительства и городского хозяйства», где создан экспериментальный Центр сертификации профессиональных квалификаций строительного профиля, преобразованный в автономную некоммерческую организацию «Центр сертификации профессиональных квалификаций».

Основные положения, выводы и результаты исследования обсуждались на кафедре педагогики Бурятского государственного университета, на заседаниях Союза промышленников и предпринимателей региона, Союза строителей Республики Бурятия, были отражены в докладах на региональных и международных научно-практических конференциях, апробация модели и технологии независимой оценки состоялась в Центре сертификации профессиональных квалификаций.

На защиту выносятся следующие основные положения:

1. Независимая оценка результатов образования в форме сертификации рассматривается как оценка соответствия квалификации выпускника требованиям профессиональных стандартов по видам экономической деятельности и конкретным запросам работодателей, полученная в результате независимых, стандартизированных и универсальных процедур. Независимая оценка результатов образования способствует профессиональной социализации выпускника, повышению качества образования через выявление консолидированных требований профессионального сообщества, современной экономики к общим и профессиональным

компетенциям выпускника системы СПО с соответствующей коррекцией содержания основных образовательных программ.

2. Модель системы независимой оценки результатов образования выпускников СПО в форме сертификации квалификаций включает целевой, организационный, содержательно-деятельностный и результативный блоки. Локальная технология независимой оценки, как составляющая содержательно-деятельностного блока модели, включает процедуры оценки заявочной документации, идентификации квалификаций, квалификационного экзамена, итоговых мероприятий, а также методы и формы независимой оценки, способствующие оптимальной организации процессов оценивания.

3. Программа реализации модели в виде дорожной карты обеспечивает прозрачность, логичность, последовательность выстраивания эффективной системы независимой оценки в форме сертификации квалификаций, включающей этапы формирования производственно-образовательного отраслевого кластера региона, подготовки нормативно-правовой и организационно-методической базы, создания экспертно-методического центра, центра оценки и сертификации квалификаций, контроля функционирования системы и информационной поддержки процессов оценивания.

4. Диагностический инструментарий по общим и профессиональным компетенциям включает комплекс основных и дополнительных контрольно-измерительных средств оценки теоретических знаний и практических навыков профессиональной деятельности, форм и методов оценивания компетенций посредством квалификационных испытаний выпускников СПО, направлен на обеспечение объективности и достоверности результатов сертификационных процедур.

Исследование проводилось в период с 2009 по 2015 г. и включало четыре этапа:

- 1-й этап (2009–2010 гг.) – выявление и постановка проблемы независимой оценки результатов образования выпускников СПО, изучение предпосылок формирования системы добровольной сертификации квалификаций, выработка поня-

тийного и инструментального аппарата, формулировка гипотезы, выбор методологии и методики организации исследования;

- 2-й этап (2010–2011 гг.) – разработка модели, локальной технологии независимой оценки, нормативно-правовой и организационно-методической базы Центра сертификации профессиональных квалификаций, подготовка к опытно-экспериментальной работе, корректировка экспериментальных материалов;

- 3-й этап (2011–2013 гг.) – экспериментальная проверка модели, локальной технологии независимой оценки, анализ и обобщение полученных данных;

- 4-й этап (2013–2015 гг.) – анализ результатов проведенных мероприятий, оформление теоретической, педагогической, эмпирической частей диссертационной работы.

Структура диссертации обусловлена логикой исследования и состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы (184 источника) и 8 приложений.

ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБРАЗОВАНИЯ ВЫПУСКНИКОВ СПО

1.1. Качество результатов образования выпускников среднего профессионального образования, как педагогическая проблема

Человеческие ресурсы справедливо признаются одним из наиболее ценных ресурсов, поскольку от уровня их развития напрямую зависит положение отдельных организаций в общественной и экономической жизни государства, значимость и роль целых стран на международной арене [80, С.5].

Развитие систем образования Европейского содружества, стран Азиатско-Тихоокеанского региона определяется задачами построения наиболее конкурентной экономики, в мировом масштабе, основанной на знаниях. Эти задачи решаются для достижения сравнимости и сопоставимости систем среднего и высшего профессионального образования с целью повышения конкурентоспособности экономики, академической и трудовой мобильности граждан, развития гражданского общества, улучшения качества образования и обучения, а также расширение доступа к нему всех категорий граждан [41, С.19].

В России понимание кардинальных перемен в образовательной сфере сформировалось как в обществе, так и в самой системе образования и связано с модернизацией образования, являющейся выражением государственной образовательной политики.

В профессиональном образовании курс модернизации образования представлен рядом важных документов по развитию образования: «Национальная доктрина образования в Российской Федерации», «Концепция модернизации российского образования», а также федеральные целевые программы развития профессионального образования, которые превращают образование в одно из приоритетных направлений государственной политики.

Эта позиция была озвучена президентом страны В.В. Путиным: «В эпоху глобализации и новых технологий образование – это не просто социальная сфера,

это – вложение средств в будущее страны, в котором должны участвовать и компании, и общественные организации, и граждане – все без исключения, кто заинтересован в качественном образовании наших детей»[99].

С другой стороны, формирование постиндустриального общества обусловлено глобализационными процессами, которые были порождены бурным развитием информационных и коммуникационных технологий. В новых условиях происходит ускорение темпов технологического развития и развития моделей постоянного развития для эффективной адаптации к быстро изменяющейся ситуации [82,138, 98]. Появляются кроме того и новые требования к качеству образования, к результатам профессиональной подготовки выпускников.

Актуальность качества образования обусловлена рядом причин, которые раскрывает М.М. Поташник:

- на современном этапе понятие качество профессионального образования имеет не философскую трактовку, а производственное значение, сфера образования оказывает образовательные услуги экономике, формируя человеческие ресурсы;

- «стал осуществляться последовательный и необратимый переход от единообразия учебных программ, учебников, учебных заведений к их разнообразию» каждая образовательная организация самостоятельно разрабатывает рабочие учебные программы с учетом мнения работодателей, профессионального сообщества на основе федеральных государственных образовательных стандартов, а для системы переподготовки и повышения квалификации на основе профессиональных стандартов и т.д.;

- «последовательно усиливаются процессы регионализации образовательных систем», следовательно, в более полной мере стали учитываться особенности региона, его материальные и социальные возможности;

- в процессе формирования рынка образовательных продуктов и услуг последовательно утрачивается государственная монополия на принятие решений в сфере образования и организацию ее инфраструктур. Сами регионы, обеспечивая финансирование, решают, сколько образовательных учреждений, какого типа

и с какой миссией открывать;

- бурное развитие в последнее десятилетие новой области научного знания – менеджмента в образовании и, таким образом, появление возможности использовать разработанные управленческие технологии и механизмы к такому важному, как качество образования [97, С.14].

Кроме того, актуальность проблемы управления качеством образования подтверждают наличие примеров низкого качества образования и как следствие этого – низкая удовлетворенность потребителей этой сферы услуг [116].

По мнению большинства исследователей, воспроизводство квалифицированной рабочей силы в России сегодня находится в кризисном состоянии и бизнесу приходится «доводить» персонал до соответствующего квалификационного уровня в системе внутрипроизводственного обучения, в системе непрерывного образования взрослого населения [98, 58].

По данным исследований экспертов Всемирного банка, через три года после окончания учебного заведения менее 20% студентов работают в областях производства, связанных с полученной специальностью [145]. Опросы работодателей, проведенные в 2010г. в Москве, показали, что полностью удовлетворены подготовкой выпускников учреждений среднего профессионального образования - 26% работодателей, вузов – 48% [69, с.61-62]. Если 25% работодателей оценивают общетеоретическую подготовку как соответствующую высокому уровню, то практическую сторону освоения профессии – не более 10% [109, С.4].

Нам знакома ситуация, сложившаяся сегодня во многих сегментах среднего, высшего профессионального образования, когда люди порой получают отличные свидетельства и даже «красные» дипломы – знак того, что полученное образование «качественно», а практическая ценность этого образования оказывается недостаточной – оно почему-то не конвертируется в социальную, профессиональную или дальнейшую образовательную успешность. Человек «провисает», его ожидания не оправдываются, он терпит своеобразное «образовательное поражение» [124, С.14].

Изменившаяся профессиональная ситуация стимулирует образование но-

вых психологических свойств и качеств у выпускника. Происходит кардинальная перестройка психологической структуры личности, так как изменяется сложившаяся система координат жизнедеятельности человека. Вхождение в профессию и ее освоение, «профессиональная социализация», которая могла бы стать «мощным фактором развития личности» откладываются на будущее, что является негативным фактором на пороге начала профессиональной деятельности [48, С.3].

С другой стороны, государство и граждане-налогоплательщики задумались о социально-экономической отдаче системы образования.

Таким образом, обозначена точка бифуркации: либо продолжать бесконечную череду реформ проверенной жизнью учебно-просвещенческой модели, сокращая, увеличивая, вводя и исключая разделы, главы и параграфы старых и новых предметов, либо признать, что обретение образования нового качества равносильно появлению нового образования. Как отмечает А.А. Шогенов, преодоление учебной организацией «состояния «вещи в себе» возможно только через органичное включение ее в реальный социальный контекст окружающей среды с целью насыщения содержания образования такими видами деятельности, которые напрямую работают на развитие актуальных компетенций учащихся» [124, С.16-17].

Итак, мы приходим к выводу, что по ряду объективных и субъективных причин актуальнейшей задачей системы образования становится повышение качества, управление качеством профессиональной подготовки специалистов, определяющее уровень трудовых ресурсов, развития производства, экономики страны в целом [5,15,17].

Проблема качества образования является ключевой как для системы образования, так и для развития государства в целом. Качество образования сегодня определяет качество жизни.

Как философская категория, качество определяется как существенная определенность предмета, в силу которой он является данным, а не иным предметом и отличается от других предметов, характеристика объекта, обнаруживающаяся в совокупности его свойств. Качество связано с предметом как с целым,

охватывает его полностью и неотделимо от него. Предмет не может, оставаясь самим собой, потерять свое качество.

В экономическом словаре качество определено как совокупность свойств, признаков продукции, товаров, услуг, работ, труда, обуславливающих их способность удовлетворять потребности и запросы людей, соответствовать своему назначению и предъявляемым требованиям и определяется мерой соответствия товаров, работ, услуг, условиям и требованиям стандартов, договоров, контрактов, запросов потребителей. Принято различать качество продукции, работы, труда, материалов, товаров, услуг [125].

Качество образования в условиях рыночной социально-экономической системы рассматривается как соответствие тем нормам, стандартам, которые обеспечивают развитие личности и способствуют её востребованности на рынке труда.

Названные подходы не противоречат друг другу. Философская трактовка конкретизируется, становится прикладной в понимании качества как характеристики, определяющей достоинство, ценность объекта. Второе толкование принято рассматривать в широком и узком смысле слова. Качество в узком смысле – это качество результатов. В широком смысле слова - это не только качество продукции, но и качество подготовки кадров, качество технологий, качество финансовых и материальных условий, качество трудовой морали, качество концептуального курса управления и т.д. [126, С.7].

М.М. Поташник акцентирует внимание на том, что качество представляет собой совокупность существенных потребительских свойств продукции, значимых для потребителя, поэтому его необходимо рассматривать с позиции производимой продукции. Набор этих свойств лежит в основе спецификаций на продукцию, эталонов, стандартов [96, С.17-18].

Образование, как и любой процесс, и одновременно результат деятельности человека, обладает определенным качеством.

Для современного профессионального образования актуальным становится производственное понимание качества образования. То есть результатом каче-

ственного профессионального образования является осознанная реализация индивидуальных способностей, трудоустройство, карьера, профессиональная социализация личности. Здесь качество знаний, умений, навыков, способов деятельности актуализируется через профессиональную деятельность.

Все чаще в педагогической литературе встречаются определения качества образования как соответствия достигнутого уровня требованиям потребителя. С этой позиции качественное образование должно соответствовать требованиям государства, инновационной экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина в целом.

Г.Н. Фомицкая пишет, что качество образования – понятие относительное, так как для разных потребителей имеет свое понимание [118, С.82].

На международном уровне качество образования рассматривается как возможность обеспечения мирного сосуществования и формирования сопричастности к мировому сообществу.

В государственном плане качество образования – это соответствие современным жизненным потребностям страны, оно связано с развитием нации и государства на основе определенных ценностей, идеологии или религиозных убеждениях, сохранении или изменении традиционных ценностей и мифов. Оно способствует достижению глобальной экономической конкурентоспособности, обеспечению индивидуальной занятости или экономической стабильности, сохранению ценностей семьи и общества, поддержке прав человека и мира во всем мире.

Для местного сообщества качество образования выражается в рейтинге образовательной организации, в повышении культуры и воспитанности населения, в количестве хорошо образованных и успешных в профессиональной карьере выпускников.

Со стороны органов управления образованием качество отождествляется с количественными показателями, например, такими как процент выпускников, поступивших в вузы, трудоустроившихся в соответствии с приобретенной профессией, количество выпускников, имеющих повышенные рабочие разряды и т.д.

С позиции индивида качество образования может выражаться в интерпрета-

ции оценок, привлекательности содержания изучаемых дисциплин, самой профессии, полезности профессионального образования для получения работы и т.д.

Исходя из этого, можно утверждать, что качество образования есть «интегральная характеристика системы образования, отражающая степень соответствия реальных достигаемых результатов нормативным требованиям, социальным и личностным ожиданиям» [123, С.52], определяющая:

-состояние и результативность процесса образования в обществе, его соответствие потребностям и ожиданиям общества (различных социальных групп) в развитии и формировании гражданских, бытовых, профессиональных компетенций личности;

-уровень знаний и умений, умственного, нравственного и физического развития, которого достигают обучаемые в соответствии с планируемыми целями на определенном этапе обучения;

-степень удовлетворения ожиданий от предоставляемых образовательным учреждением образовательных услуг различных участников процесса образования [107, С.138].

Качественное образование должно быть индивидуализированным, непрерывным, связанным с мировой фундаментальной наукой, ориентированным на формирование творческой, социально-ответственной личности. Качественное образование должно соответствовать требованиям инновационной экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина в целом [142].

В концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года отмечается, что Россия не сможет поддерживать конкурентные позиции в мировой экономике, если не станет экономикой знаний. Региональные документы также определяют направления в развитии и обеспечении качества образования. В «Стратегии развития системы образования» Санкт-Петербурга «Петербургская школа 2020» одним из направлений развития выделяется «доступность качества» для разных и равных детей, подростков, граждан Санкт-Петербурга. Качество образования определяется при этом как комплексная характеристика, отражающая диапазон и уровень образовательных услуг, которые

образовательная организация предоставляет населению в соответствии с его потребностями и интересами [165].

Анализируя данные определения, мы можем выделить общее: качество образования связано с определёнными нормами и стандартами, принятыми в обществе. Эталоном служат «доктрина образования», социальные нормы, потребности общества и личности. Таким образом, качество образования определяется через соответствие данным эталонам и нормам. Государство рассматривает качество образования комплексно, через понятие «образовательной услуги», которая направлена на обеспечение потребностей населения, «образовательной программы», выделяет «необходимые условия», «индивидуализацию» и соответствие современным требованиям экономики и общества.

Актуальность состояния проблемы очевидна и по тем исследованиям, которые проводятся в педагогической теории и практике. В трудах ученых-педагогов, которыми на основе философских, социологических, педагогических, психологических идей о роли образования в контексте концепций развития, социализации и обучения личности (Б.Г. Ананьев, А.Г. Асмолов, Б.М. Бим-Бад др.) [3,9,22] исследуются и разрабатываются:

- теоретические положения о качестве образования, управлении качеством образования (В.И. Байденко, Зимняя И.А. М.М. Поташник, Ю.П. Зорина и др.) [11, 49, 97, 50];

- концептуальные положения оценки качества образования (О.Е. Пермяков, В.П. Беспалько, А.М. Новиков, А.А. Факторович и др.) [95, 21, 149, 113];

- вопросы управления системой оценки качества профессионального образования (Б.А. Жигалов, Э.Б. Кайнова, Т.Г. Касьяненко, О.В. Кравченко и др.) [46, 51, 53, 56];

- идеи профессиональной деятельности, компетентности, профессиональной и социальной ответственности работников, положения компетентностного подхода в образовании (В.С. Леднев, А.К. Маркова, А.В. Хуторской, И.А. Зимняя и др.) [59, 70, 123, 49];

- под качеством образования Батышев С.Я. понимает «интегративную ха-

рактеристику образовательного процесса и его результатов» [19].

Проблеме качества образования посвящены многие диссертационные работы (Марсов Н.Ю., Жигалов Б.А., Факторович А.А., Фомина О.В., Харькова Е.В. и др.) [71, 46, 113, 117, 121].

Рассмотрим еще некоторые определения, которые предлагаются авторами исследований. По мнению М.М. Поташника, к качеству образования применим так называемый производственный подход, где ключевым является понятие «качество продукции» как совокупность существенных потребительских свойств этой продукции, значимых для потребителя. Набор этих свойств лежит в основе спецификаций на продукцию, эталонов, стандартов. Различают два признака качества любой продукции: наличие у нее определенных свойств и рассмотрения их ценности с позиций потребителя (а не производителя) [97, С.27].

В метафорическом смысле «продукцией» образования являются выпускники, имеющие образование лучшего или худшего качества. Поэтому центром внимания любой образовательной организации должны стать ее учащиеся, обеспечивающие существование и в конечном итоге, ее конкурентоспособность.

В словаре - справочнике по педагогике под редакцией П.И. Пидкасистого указано, что качество образования – социальная категория, определяющая состояние и результативность процесса образования в обществе, его соответствие потребностям и ожиданиям общества (различных социальных групп) в развитии и формировании гражданских, бытовых и профессиональных компетенций личности; определенный уровень знаний и умений, умственного, нравственного и физического развития, которого достигают обучаемые на определенном этапе в соответствии с планируемыми целями; степень удовлетворения ожиданий различных участников процесса образования от предоставляемых образовательным учреждением образовательных услуг [107].

В данных исследованиях категория качества определяется через социальный компонент, учитывает запросы потребителя. Однако различные группы имеют различные запросы. Поэтому требует уточнения понятие образовательной услуги, количество и качество которой для разных групп потребителей будет не-

одинаково. В связи с этим важным представляется также определение групп заказчиков. А это могут быть и родители, и учащиеся, и сфера производства, и государство, и у каждого из них будут свои требования к качеству образования.

Спрогнозированными результатами для системы профессионального образования являются цели по формированию специалистов, уровень подготовки которых соответствует определённым эталонам, стандартам и нормам, принятым в обществе.

Качество образования рассматривается как философская категория и педагогическая проблема, являясь интегральной характеристикой, качество образования нуждается в выявлении, измерении, оценивании [118, С. 84-85].

Педагогическая проблема состоит в том, чтобы выявить, каковы подходы к измерению (оценке) качества результатов образования на основе государственных стандартов и нормативов, для выявления соответствия подготовки выпускников требованиям, которые выдвигают работодатели, экономика, государство и сами выпускники системы профессионального образования.

Для системы профессионального образования при определении достигнутого качества результатов подготовки, прежде всего, необходимы ориентиры, эталоны профессионального образования [143].

В Программе Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы этим ориентиром является «...подготовка квалифицированного работника, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, ответственного, свободно владеющего профессией и ориентирующегося в смежных областях деятельности, способного к эффективной работе на уровне мировых стандартов, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности» [172, С.139].

Социальный заказ на качество образования, соответствующего современным требованиям, нашел также отражение и в других законодательных актах - законе «Об образовании» РФ, Национальной доктрине образования в Российской Федерации, Государственной программе РФ «Развитие образования» на 2013-2020 годы, Федеральных целевых программах развития образования, приоритет-

ном национальном проекте «Образование» и ряде других государственных документов [162,147,172,182, 155].

Результатами обучения должны стать высокое качество профессиональной подготовки, формирование высококвалифицированного рабочего и специалиста, определяющееся его социально-экономической способностью удовлетворять потребности общества, государства и экономики в специалистах среднего звена в целом, и образовательные потребности личности пишут С.Я. Батышев, О.Е. Пермяков, В.Е. Ковлякова и другие [19, 95, 54].

Также мы согласимся с коллективом исследователей Н.Н. Петровым, Е.В. Васиной и другими, что для современной системы профессионального образования результатом является «...удовлетворение потребностей рынка труда, конкретных запросов работодателей» [112, С.50].

Для системы среднего профессионального образования, для каждого выпускника, для производственника - потребителя услуг профессионального образования целью является профессиональное развитие выпускника, его квалификация, представляющая комплекс профессиональных и общих компетенций, знаний, умений, способов деятельности, описанных в Федеральных государственных образовательных стандартах.

Под квалификацией в Российской Федерации, согласно определению справочника современного российского профессионального образования, традиционно понимается готовность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности или официальное признание (в виде диплома/сертификата) освоения определенного вида профессиональной деятельности [108, с.7].

В Национальной рамке квалификаций Российской Федерации «квалификация всегда является результатом освоения определенной образовательной программы и/или практического опыта» [83, С.6]. Квалификация определяется как подтвержденная в соответствии с установленными требованиями совокупность компетенций, необходимых к «выполнению определенного вида профессиональной деятельности» или как «уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника» [108, С.8, 181]. Компетенции (англ.: competence),

представляя собой «способности применять знания, умения и практический опыт для успешной трудовой деятельности», обеспечивают правильное качественное выполнение трудовых и сквозных функций, лежащих в основе единиц профессионального стандарта [108, С.10]. Также требования к компетенциям определяются в квалификационных рамках (национальная или отраслевая) в виде определенных уровней квалификации, иных аналогичных документах (единый тарифно-квалификационный справочник, общероссийский классификатор занятий и др.). С помощью рамок квалификаций проводится измерение и взаимосвязь результатов обучения и устанавливается соотношение дипломов, свидетельств/ сертификатов об образовании и обучении.

Документом, раскрывающим с позиций объединений работодателей (и/или профессиональных сообществ), содержание профессиональной деятельности в рамках определенного вида является профессиональный стандарт (англ.: professional/occupationalstandard).

В соответствии с профессиональным стандартом, Национальной и отраслевой рамок квалификаций, обладая профессиональной квалификацией, выпускник должен выполнять трудовые и сквозные функции, дифференцированные на основные трудовые действия. Профессиональный стандарт, являясь консолидированным выражением требований (ожиданий) работодателей, представляет собой документ, выражающий видение профессионального сообщества по качественному выполнению трудовых функций рабочим, специалистом в соответствии с современным уровнем развития производства и является как бы внешним документом по отношению к системе профессионального образования. Профессиональный стандарт становится критерием сформированности профессиональной квалификации и позволяет выявить актуальный уровень качества профессионального образования с позиций работодателя, запросов рынка труда, государства и образовательных организаций.

Следовательно, качественным профессиональным образованием можно считать образование, результатом которого является сформированная у выпускника профессиональная квалификация, соответствующая требованиям професси-

онального стандарта.

Ученые О.Н. Олейникова, М.В. Никитин, А.Т. Глазунов, А.Н. Лейбович, изучая опыт стран, констатировали, что в экономически развитых государствах работодатели активно сотрудничают со сферой образования в области формирования качественной рабочей силы [88, 85, 34]. Так, в Германии развивается система дуального профессионального образования, позволяющая обучать практическим навыкам деятельности на рабочих местах действующего производства [115]. Например, в США в 1990 г. была создана Комиссия по вопросам профессиональных умений (компетенций), в состав которой вошли лидеры национального бизнеса, представители сферы труда, образования и государственных структур. После того как Комиссия поставила вопрос «ребром»: либо высокий уровень умений, либо низкая заработная плата, с 1994 г. правительство создало Национальный совет по стандартам умений, в рамках которого разрабатываются стандарты и оценочные процедуры для 15 секторов экономики. Аналогичные процессы происходят и в других зарубежных странах [39,129,130,131].

Среди причин, побудивших правительства многих стран мира обратить внимание на проблему компетентности трудоспособного населения и молодежи, исследователи отмечают следующие:

1) «давление» работодателей, инициировавших социальный диалог по качеству образования и предъявивших особые требования к выпускникам профессиональных образовательных учреждений как основных «заказчиков» кадров;

2) необходимость повысить конкурентоспособность выпускников на рынке труда и обеспечить их социальную адаптацию средствами эффективной профессионализации;

3) создание основы для нострификации (взаимопризнания) профессиональных сертификатов выпускников в рамках создания единого европейского образовательного пространства как важного фактора Болонского процесса, к которым присоединилась Россия.

Терминологический анализ понятия «оценка» показывает значительный смысловой разброс в определениях, обобщение которых приводит к выводу:

оценка производится путем сравнения характеристик оцениваемых образовательных объектов – условий, результатов или процессов с принятыми критериями, образцами или нормами. В общепринятом смысле оценка – есть не что иное, как суждение в качественной или количественной форме [73].

Исходя из этого, оценка представляет единую картину, отражая количественную и качественную стороны объекта измерения. Под качественной оценкой следует понимать такие действия оценивающего, которые направлены на выявление и опознание существенных характеристик объекта, их анализ. Количественная же оценка в этой процедуре выступает как бы вторым действием. По количественным оценкам учебных достижений (баллам) опосредованно можно судить о степени (уровне) личностного развития обучающихся (полнота и глубина знаний, конкретность и обобщенность ответов, гибкость мышления, системность и систематичность учебной работы, формирование общих и профессиональных компетенций, опыт практической и творческой деятельности) [23].

Вместе с тем, оценка качества образования должна отражать и интегральную характеристику результата образовательного процесса, соотношение измерений, параметров с образовательным и профессиональным стандартом. Однако главная функция оценивания все-таки заключается в анализе, который позволяет выявить особенности протекания процесса образования и необходимость внесения соответствующих поправок [74]. Этот тезис подтверждает мнение А.В. Хуторского о том, что все оценочные процедуры, наряду с основными функциями процесса обучения, выполняют аналитико-корректирующую, стимулирующую, информационную функции [123]. Н.Ф. Ефремова дополняет к ним сравнительную, прогностическую, диагностическую, ориентирующую и организационно-содержательную функции оценки [45].

А.М. Новиков пишет, что оценка в педагогике «рассматривается как сопоставление полученного результата с поставленной целью» [149].

О.Е. Пермяков, синтезируя дефиниции «оценка» и «качество образования», определил, что оценка качества образования – это определение соответствия характеристик (свойств) образования требованиям субъектов образователь-

ной деятельности: обучающихся и членов их семей, представителей образовательных учреждений, государства и работодателей, выраженное в форме суждения [95].

Анализ исследований позволяет считать, что процесс оценивания - процедура сопоставления, сравнения имеющихся достижений на основе комплекса методов, приемов и диагностического инструментария.

Для системы профессионального образования «оценка – это процесс создания и сбора свидетельств деятельности работников для вынесения на основе этих свидетельств заключения о наличии профессиональной квалификации, на основе заранее определенных критериев. Основой для формирования критериев являются требования профессиональных стандартов», являющихся консолидированными требованиями профессионального сообщества к квалификации специалиста. [90, С.12; 91, С.14]. Также отмечено О.Н. Олейниковой, А.А. Муравьевой, что «...ориентация на результаты обучения приводит к изменению содержания и характера, а также инструментов оценки, поскольку оценке подлежат именно комплексные, интегрированные достижения обучающихся. В связи, с чем инструменты оценки становятся более ориентированными на определенные объективные критерии, а также к формированию единой логики при оценке результатов» [91].

Следовательно, оценка результатов образования, проводимая в соответствии с отраслевыми профессиональными стандартами, Национальной и отраслевой рамками квалификаций внешними экспертами является стандартизированным, независимым, внешним оцениванием по отношению к образовательной организации.

С другой стороны, единые подходы в проведении внешней независимой оценки делает ее универсальной оценкой, так как ее можно применить для любой профессии, специальности выпускника. Привлечение работодателей в процедурах оценивания обеспечивает реализацию принципов оценки - объективности, открытости, достаточности оценки, которая также является независимой и внешней (вневедомственной) по отношению к образовательной организации.

Следовательно, независимая внешняя оценка результатов образования –

оценка, сущность которой заключается в выявлении независимыми, внешними по отношению к образовательной организации, экспертами соответствия знаний, умений, сформированных общих и профессиональных компетенций выпускника консолидированным требованиям профессионального сообщества.

В ситуации современного качества образования мы видим внешнюю независимую оценку результатов подготовки выпускника как один из действенных механизмов управления качеством образования, так как оценка позволяет выявить истинное соответствие (несоответствие) имеющейся квалификации выпускника запросам реального производства [14, 16, 121].

В мировом сообществе оценивание играет три роли – отбор, сертификацию и повышение качества образования, которые имеют особое значение для образовательных и жизненных шансов индивидов. Наряду с отборочным оцениванием, имеющим уже вековую историю, проводится и набирает вес сертифицирующее оценивание, оценивание, способствующее обучению, а также оценивание в целях мониторинга и управления образовательными системами [118].

В исторически сложившейся в России практике оценки качества образования за основу была принята Концепция системы внешней и внутренней оценки качества образования, включающая систему государственного надзора [68]. Под общероссийской системой оценки качества образования (ОСОКО) понимается совокупность организационных и функциональных структур, норм и правил, обеспечивающих основанную на единой концептуально-методологической базе оценку образовательных достижений обучающихся, эффективности деятельности образовательных учреждений и их систем, качества образовательных программ с учетом запросов основных потребителей образовательных услуг.

Действующая в России практика оценки качества профессионального образования не соответствует целям и задачам ОСОКО по следующим основаниям.

Во-первых, единственной формой вневедомственной (внешней) оценки качества в сфере среднего профессионального образования сегодня выступает единый государственный экзамен по предметам общеобразовательного цикла, через

процедуру которого проходят 25% выпускников учреждений среднего профессионального образования.

Несмотря на то, что в современном российском законодательстве внешняя оценка качества профессионального образования предусмотрена и «обеспечивается государственной аттестационной службой, независимой от органов управления образованием в соответствии с государственными образовательными стандартами». В реальности во всех субъектах Российской Федерации служба аттестации образовательных организаций находится либо в составе регионального органа управления образованием, либо выделена в подведомственную ему структуру. Следовательно, вневедомственность оценки качества профессионального образования, скорее, декларация, чем реальность.

Во-вторых, критерии качества подготовки неоднозначны и субъективны, что не позволяет сравнивать результаты аттестационных испытаний выпускников не только в разных образовательных организациях, но и в разных группах. Оценку качества выпускников как главную составляющую результативности деятельности организаций профессионального образования осуществляют производители образовательных услуг, следовательно, независимость оценочных процедур как основополагающий принцип организации контроля качества не реализуется.

В-третьих, в настоящее время в отечественной системе профессионального образования отсутствует «прозрачность» и открытость процедур оценки качества образования. Результаты оценки качества подготовки выпускников не становятся достоянием общественности. В то же время законодательством Российской Федерации образование отнесено к некоммерческому сектору экономики, обязательным условием деятельности которого выступает обеспечение открытости системы, «прозрачности» финансовых потоков, свободного доступа к отчетным документам и привлечение общественности к управлению» [72, с.20].

Работодатели как потребители результатов деятельности системы профессионального образования пока еще слабо включены в определение требований к квалификации работников, разработку эффективных оценочных инструментов и

процедур, и наконец, в сам процесс аттестации. Вследствие этих и ряда других причин качество итоговой аттестации и присваиваемых квалификаций не вызывает доверия у работодателей, что негативным образом сказывается на конкурентоспособности выпускников» СПО на рынке труда [72, с.21].

С другой стороны, для постоянного профессионального роста системы формального образования недостаточно, в связи, с чем возрастает важность неформального и спонтанного обучения, здесь особое место занимает обучение на рабочем месте в ходе трудовой деятельности [114]. «Другими словами, важно не то, какое учебное заведение окончено и какой диплом (среднего или высшего профессионального образования) имеет человек, а его квалификация, измеряемая в терминах компетенций» [55, С.19].

По определению «неформальное обучение – обучение, которое осуществляется в ходе специализированной деятельности, предполагающей так называемое «полиструктурированное» обучение, т.е. обучение в ходе повседневных трудовых ситуаций, выполняемых рабочим реального производства, и содержащих обучающий компонент. Спонтанным обучением называют обучение в ходе повседневной жизни человека: на работе, в семье и т.д.» [55, С.11].

Услуги по внешней оценке квалификаций должны быть доступны для любой категории граждан, независимо от наличия формального образования, возраста и т.д. Выпускник, специалист, рабочий, двигаясь по индивидуальной траектории профессионального развития в течение жизни, самостоятельно решает вопросы подтверждения соответствия какой-либо квалификации через систему внешнего признания, оценивания.

Общенациональная система внешней оценки качества образования начинает только складываться и нормативно закреплена в Законе «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 95, 96). Но многие аспекты ее деятельности еще не нашли должного научно-теоретического и практического осмысления. Так, остаются неразработанными механизмы внешнего независимого оценивания качества образовательных результатов обучающихся в системе среднего профессионального образования.

Все вышеизложенное позволяет прийти к следующим выводам:

1. Актуальной проблемой современного образования является устойчивая потребность в повышении качества образования выпускников, уровень квалификации которых должен соответствовать требованиям профессионального сообщества, отраслей экономики.

Качество образования – комплексный показатель, определяющий состояние и результативность образовательного процесса, его соответствие потребностям и ожиданиям государства, экономики региона, общества, самого обучаемого в развитии и формировании общих и профессиональных компетенций личности.

Необходимость повышения качества образования обусловлена рядом внешних и внутренних факторов.

К внешним относятся:

- задачи построения наиболее конкурентоспособной экономики, в мировом масштабе, основанной на знаниях, способствующие развитию академической и трудовой мобильности граждан, а также расширению доступа к нему всех категорий граждан;

- инициирование масштабной реформы по интернационализации образования правительствами Европейского союза, в том числе для достижения сравнимости и сопоставимости систем среднего и высшего профессионального образования.

К внутренним факторам относятся:

- инновационные процессы системы Российского образования, принятие государством ряда законов, программ, направленных на удовлетворение потребностей заказчика кадров - производства, самого человека, общества в целом;

- реализация концепции «обучения в течение всей жизни», которая предполагает создание системы признания, валидации квалификаций граждан;

- несоответствие существующей системы оценки результатов образования декларированным принципам - прозрачности, объективности, независимости процедур оценивания;

- недостаточная эффективность экономических средств, вкладываемых го-

сударством в систему образования.

3. Одним из механизмов повышения качества образования является оценка, предполагающая выявление соответствия программ обучения, образовательной деятельности и результатов подготовки определённым эталонам, стандартам и нормам, принятым в обществе.

4. Педагогическая проблема настоящего исследования состоит в том, чтобы выявить, каковы подходы к измерению (оценке) качества образования на основе государственных стандартов и нормативов, для выявления соответствия подготовки выпускников требованиям, которые выдвигают работодатели, экономика, государство и сами выпускники системы образования.

5. Одним из таких подходов является независимая внешняя оценка результатов образования – оценка, сущность которой заключается в выявлении независимыми, внешними по отношению к образовательной организации, экспертами соответствия знаний, умений, сформированных общих и профессиональных компетенций, то есть квалификации выпускника консолидированным требованиям профессионального сообщества.

1.2. Сущность и структура независимой оценки результатов образования выпускников СПО

В соответствии со ст. 96 федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» независимая оценка качества образования может осуществляться в форме общественной аккредитации организаций, осуществляющих образовательную деятельность и профессионально-общественной аккредитации образовательных программ [147].

Профессионально-общественная аккредитация профессиональных образовательных программ включает признание качества и уровня подготовки выпускников. Качество и уровень подготовки, то есть квалификации выпускников, освоивших такую образовательную программу должны отвечать требованиям

современного рынка труда к специалистам, рабочим и служащим соответствующего профиля. Другими словами квалификация, как результат подготовки выпускников является показателем качества профессионального образования.

Квалификация при независимой оценке как было выявлено ранее, определяется на основе внешних критериев – профессиональных стандартов, сформированных консолидированным профессиональным сообществом. Отсюда следует, критерии оценивания являются стандартизированными, универсальными, применимыми к выпускникам, независимо от образовательной организации, которую они окончили, независимо от пола, возраста, его национальной принадлежности. Независимыми экспертами-оценщиками выступают представители работодателей.

Таким образом, независимость оценки обеспечивается и стандартизированными, универсальными измерительными материалами, и независимыми внешними по отношению к образовательной организации экспертами.

Исходя из вышеизложенного, мы согласны с определением А.М. Новикова, Д.А. Новикова, Н.Ю. Посталюк «Независимая (внешняя) оценка – это оценка, полученная в результате независимых от образовательного учреждения процедур, стандартизированных и универсальных для всей системы (независимые эксперты, инструментарий оценки и т.д.)» [149].

Таким образом, сущность независимой оценки результатов среднего профессионального образования заключается в выявлении независимыми экспертами соответствия сформированных квалификаций выпускника консолидированным требованиям профессионального сообщества, современного производства, государства, самого выпускника и общества в целом.

На наш взгляд, для системы среднего профессионального образования наиболее соответствующим сущности независимой оценки, доступной, прозрачной, объективной, комплексной формой независимой оценки является сертификация квалификаций выпускников.

По По определению Аронова И.З., Рыбаковой А.Л., Теркель А.Л. «сертификация - форма осуществления органом по сертификации подтверждения

соответствия объектов требованиям технических регламентов, положениям стандартов или условиям договоров» [6].

С другой стороны сертификация, по мнению А.А. Муравьевой, О.Н. Олейниковой, «представляет собой деятельность по документальному подтверждению соответствия продукции, услуги, процесса или системы установленным стандартам» [79, С.62].

Наряду с этим Н.Д. Машукова, Н.Ю. Посталюк, Г.В. Николаева, Ю.Б. Ащеулов считают, что «сертификация персонала (рабочих кадров) – процесс, посредством которого Центр по сертификации персонала подтверждает, что уровень квалификации и компетенции работника соответствует требованиям профессионального стандарта по видам экономической деятельности (или) международных стандартов» [72, С.52].

На основе теоретического анализа и синтеза приведенных понятий независимой оценки и сертификации квалификаций мы уточняем и дополняем следующее определение: «Независимая (внешняя) оценка результатов образования выпускников СПО в форме сертификации – это оценка соответствия квалификации выпускника требованиям профессиональных стандартов по видам экономической деятельности, конкретных запросов работодателей, которая получена в результате независимых, стандартизированных и универсальных процедур, способствующая личностному и профессиональному развитию выпускника».

В основе самой возможности признания или сертификации находится результат профессионального образования, понимаемый как квалификация, которая может быть продемонстрирована по завершении обучения/курса/модуля образовательной программы. Достаточность, комплексность и прозрачность независимой оценки в форме сертификации квалификаций обеспечивается тем, что измеряемые общие и профессиональные компетенции, отражаемые в профессиональных стандартах, группируются в квалификации, каждая из которых соответствуют определенному уровню в рамке квалификаций, либо отраслевой, либо национальной [53].

Независимая оценка в форме сертификации квалификаций выпускников

СПО независимыми экспертами - представителями профессионального сообщества может выявить истинный уровень подготовки студентов и обеспечить объективность и независимость оценки от образовательной организации и других заинтересованных лиц, и учреждений [15].

Зарубежный опыт свидетельствует об интенсивном развитии системы сертификации персонала, которое наблюдалось в последние 25 лет, с осознания необходимости и полезности сертификации персонала среди многочисленных кругов в бизнесе, экономике и в правительствах разных стран. Система сертификации персонала вначале была создана для обслуживания систем управления экономикой, бизнесом. В 1981г. был создан международный комитет по стандартам оценки (МКСО) как Всемирная организация оценщиков, ее основной задачей на сегодняшний день является гармонизация профессиональных требований к оценщикам со стороны различных международных организаций [7].

В 1991 г. в Германии основан Немецкий совет по аккредитации (DAR), являющийся координационным центром по созданию единой международной системы аккредитации органов по сертификации персонала как для законодательно регулируемой, так и для добровольной сертификации.

Позже, с 2003 г., принят и ныне действует Международный стандарт ISO/IEC 17024:2003, который разработан на основе Евронорм и устанавливает «Общие требования к организациям, производящим сертификацию персонала» [163].

Банки Европейских стран с удовлетворением приняли происходящие перемены, обеспечивая всяческую поддержку внедрению сертификационных процедур, так, например, в международной прессе стали появляться статьи, в которых утверждалось, что оценщики, не прошедшие сертификацию, не могут быть участниками рынка.

В США система сертификации персонала затрагивает такие виды деятельности как оказание медицинской помощи, преподавательскую деятельность.

В Европе к странам с высоким уровнем развития систем сертификации относятся: Бельгия, Дания, Эстония, Финляндия, Франция, Ирландия, Нидерланды,

Норвегия, Португалия, Румыния, Словения, Испания, Великобритания. В этих странах приняты стратегии и практики признания, позволяющие систематически идентифицировать и признавать результаты обучения, разработаны соответствующие институциональные и правовые рамки.

Страны со средним уровнем развития систем сертификации: Австрия, Чешская республика, Исландия, Италия, Германия, Венгрия, Литва, Люксембург, Мальта, Польша, Швеция. В этих странах приняты правовые и стратегические рамки и делаются попытки внедрения методов признания, реализуются соответствующие проекты [91].

К основным инструментам обеспечения признания отнесены Европейская рамка квалификаций, система накопления и переноса зачетных единиц для высшего и среднего профессионального образования. За последние годы систему сертификации персонала стали использовать во многих отраслях экономики.

Внедрение в Российской Федерации добровольной сертификации персонала предполагает создание системы, включающей региональные, отраслевые центры по сертификации персонала под руководством Национального агентства развития квалификаций при Российском союзе промышленников и предпринимателей.

Российская специфика создания системы добровольной сертификации персонала отражается в проекте Национального фонда подготовки кадров (НФПК). С сентября 2005г. под руководством Государственного университета Высшей школы экономики осуществлялась работа по теме «Разработка региональной модели сертификации квалификаций рабочих кадров». В проекте приняли участие три региона: Республика Чувашия, Самарская и Воронежская области. Одним из первых является опыт Центра профессионального образования Самарской области по созданию системы независимой оценки подготовки выпускников начального и среднего профессионального образования в рамках проекта «Реформы системы образования», который осуществлялся при поддержке Всемирного банка. Так в 2010 году в Самаре сертификация квалификаций проводилась по 14 профессиям, на базе 18 образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования. В Твери на базе «Профессионального училища № 6» создано

структурное подразделение «Региональный центр сертификации профессиональных квалификаций» (машиностроительного профиля). В Тамбове на базе «Профессионального лицея №30» открыт Центр сертификации профессиональных квалификаций специалистов сферы торговли и общественного питания. В Новгородской области проходит сертификация профессиональных квалификаций выпускников учреждений начального профессионального образования, претендующих на квалификационный разряд выше установленного образовательным стандартом.

В целом по России созданы в десяти регионах и двадцати трех субъектах региональные агентства развития квалификаций, одним из видов деятельности, которых является сертификация квалификаций выпускников, персонала предприятий региона и т.д.

Трудности первопроходцев были связаны со сложностью и затратностью институционализации системы сертификации, с отсутствием достаточной нормативно-правовой базы добровольной сертификации, профессиональных стандартов, контрольно-измерительных материалов и механизма осуществления процедуры независимой оценки, отсутствием подготовленных экспертов для работы в составе комиссий центров сертификации, экспертно-методических центров и т.д.

Существуют определенные проблемы, связанные с разобщенностью и малой активностью работодателей, в области совершенствования качества рабочей силы, определения потребности в подготовке кадров, с учетом изменяющейся профессионально-квалификационной структуры отраслевого рынка труда. Становится очевидным, что в настоящее время каждый из субъектов рынка труда действует параллельно и несистемно. На начальном этапе становления институциональных связей между сферами труда и образования, соответствующих новым экономическим условиям, не создана совместная нормативная база в области совершенствования качества трудовых ресурсов. Все это является «узким местом» и затрудняет взаимодействие между указанными сферами. Учитывая вышеизложенное, следует вывод, что необходим такой механизм взаимодействия сферы труда и системы образования, который бы способствовал формированию высококвалифицированных специалистов, адекватных новым экономическим условиям.

В первую очередь в этом заинтересованы работодатели, которые испытывают трудности в подборе высококвалифицированных кадров.

Анализ ситуации на настоящий период свидетельствует о том, что процессы по разработке и внедрению востребованной системы независимой оценки квалификаций выпускников образовательных организаций, а также граждан, имеющих неформальное и спонтанное образование, активизируются [26]. Работодатели ожидают высококвалифицированные кадры, так как основным мотивом является конкурентоспособность предприятий, поэтому интерес бизнеса к проблемам сертификации постепенно нарастает. Это проявляется в тех секторах экономики, которые уже разработали профессиональные стандарты или работают над ними, к ним относятся авиастроение, автомобилестроение, металлургия, сектор информационных технологий и т.д. Работодатели ищут пути активного внедрения разработанных стандартов, и сертификация является одним из способов и важным мотивом для использования их в системе образования.

С другой стороны задачи по повышению качества подготовки рабочих кадров, формированию конкурентоспособного специалиста и личности, требуют от педагогов, образовательной организации деятельности по управлению качеством, организации инновационных процессов в ходе подготовки выпускников. Для управления качеством деятельности образовательной организации применима номенклатура объектов управления качеством образования, разработанная М.В. Никитиным, включающая: качество кадрового персонала, качество обучаемых, качество образовательных программ, качество образовательного процесса, качество результата образования, управление доступностью образования, управление социальной и экономической эффективностью образования, управление имущественным комплексом образовательной организации.

Качество результата образования – уровня квалификации выпускника в конечном итоге зависит от качества состояния, деятельности каждого объекта управления образовательной организации. Объективно, с позиций работодателя и государства оценить качество результата профессионального образования и призвана система независимой внешней оценки в форме сертификации персонала.

Изучив зарубежный и российский опыт, считаем, что именно внешняя независимая оценка в форме сертификации квалификаций позволит потребителям образовательных услуг участвовать в управлении качеством результатов образования, предъявлять требования к уровню подготовки выпускников, оценивать профессиональные квалификации будущего специалиста. Кроме этого независимая оценка позволит получать достоверную информацию о результатах функционирования образовательной системы, развивать формы общественного влияния на качество образования в системе СПО.

В соответствии с уточненным определением независимой оценки результатов профессионального образования как оценки соответствия квалификации выпускника требованиям профессиональных стандартов и конкретным запросам работодателей определяем систему оценки и ее структурные компоненты - целевой, организационный, содержательный, результативный.

Целью системы независимой оценки в форме сертификации квалификаций является деятельность по добровольной сертификации выпускников и по управлению качеством подготовки специалистов в Российской Федерации.

Для достижения цели независимой оценки результатов образования выпускников СПО в форме сертификации квалификаций решаются следующие задачи:

- удостоверение соответствия уровня квалификации и компетенций выпускника требованиям профессиональных стандартов по видам экономической деятельности;
- содействие работодателям в подборе квалифицированных специалистов, сертифицированных по профессиям;
- повышение конкурентоспособности рабочей силы на внутреннем и внешнем рынках труда;
- стимулирование мотивации персонала в области непрерывного профессионального образования и обучения;
- создание условий для свободного перемещения рабочей силы по территории Российской Федерации и в рамках международного сотрудничества и т.п.

При всех различиях систем негосударственной сертификации персонала в отдельных странах можно выделить ряд общих принципов их построения и функционирования, которых придерживается и Россия:

- ✓ добровольность участия специалистов в оценке их профессиональной компетентности;
- ✓ наличие профессиональных стандартов и общепризнанных квалификационных структур, которые являются основой для оценки профессиональной компетентности сертифицируемых специалистов;
- ✓ создание и общественное признание общенациональной системы сертификации персонала;
- ✓ легальность и ценность статуса выдаваемого сертификата;
- ✓ наличие системы аккредитации и мониторинга качества деятельности сертифицирующих организаций;
- ✓ подготовка квалифицированных кадров экзаменаторов и экспертов по сертификации персонала;
- ✓ возможность обжалования результатов сертификации;
- ✓ соответствие требованиям Международного стандарта ISO/IEC 17024:2003 или национального стандарта;
- ✓ доступность оплаты сертификационных услуг [72, С.28-29].

Организационной основой для системы независимой оценки в форме сертификации специалистов являются законодательная нормативно-правовая и организационно-методическая базы. Российские и международные стандарты в области стандартизации и сертификации принимаются за основу для единого образовательного пространства, единого понимания в сфере независимой (внешней) оценки профессиональной подготовки персонала. Стандарт EN ISO/IEC 17024:2003 «Оценка соответствия. Общие требования к органам по сертификации персонала» определяет разработку и функционирование системы независимой оценки в форме сертификации квалификаций, представленной в данной работе [163].

К федеральным актам, определяющим правила, нормы, законодательное по-

ле деятельности для системы добровольной сертификации квалификаций относятся ряд следующих документов: Федеральные законы «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования», «Правила участия работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования», «Концепция действий на рынке труда», которые открывают дорогу объединениям работодателей к непосредственному участию в разработке и реализации государственной политики в сфере профессионального образования (Приложение 2) [151, 141, 171].

Законами РФ, регламентирующими общие правила, процедуры, сферу деятельности сертификации услуг, к которым относится и сертификация квалификаций, являются: «О сертификации продукции и услуг» от 10.06.1993г. (с изменениями 1995, 1988,1999гг.), «Об обеспечении единства измерений», «О защите прав потребителей» от 07.02.1992г., «О техническом регулировании» от 03.12.2012 г. и т.д. (Приложение А) [157,161, 152].

По инициативе Российского союза промышленников и предпринимателей (далее - РСПП) в России создана Автономная некоммерческая организация «Национальное агентство развития квалификаций» (далее - АНО НАРК) в 2006 г.

В соответствии с уставом АНО НАРК призвано оказывать «содействие развитию национальной системы квалификаций, развитию качества рабочей силы и обучения на протяжении всей трудовой жизни, становлению институтов, участвующих в развитии качества рабочей силы, функционированию национальной системы квалификаций, оценке результатов образования, обучения и трудового опыта» [148, с.1.]. В этой работе принимают участие Высшая школа экономики и Национальный фонд подготовки кадров России, в настоящее время вопросы формирования профессиональных стандартов курирует Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации.

Анализ материалов по развитию системы независимой оценки свидетельствует о том, что период, прошедший с 2006 г., ознаменован для России серьез-

ным продвижением в направлении формирования Национальной системы квалификаций, переходом на образовательные стандарты профессионального образования, ориентированных на результат обучения, и началом разработки профессиональных стандартов и отраслевых рамок квалификаций под эгидой РСПП.

По определению АНО НАРК Национальная система квалификаций Российской Федерации (далее - НСК РФ) представляет собой комплекс взаимосвязанных документов, обеспечивающих взаимодействие сфер профессионального образования и труда в целях повышения качества подготовки работников и их конкурентоспособности на российском и международном рынке труда [60].

НСК РФ включает национальную рамку квалификаций, отраслевые рамки квалификаций, профессиональные и образовательные стандарты, Общероссийский классификатор образовательных программ, Национальную систему оценки результатов образования и сертификации, единые для всех уровней профессионального образования механизмы накопления и признания квалификаций на национальном и международном уровнях.

Российская Национальная рамка квалификаций (англ.: NationalQualification'sFrameworkofRussianFederation) – это обобщенное описание квалификационных уровней и основных путей их достижения на территории России, общая основа системы стандартизации профессиональной деятельности и образования [83].

Содержание востребованного уровня профессиональной подготовки определено в профессиональных стандартах, Национальной рамке квалификаций, которая (далее - НРК) строится с учетом сопоставимости национальных квалификационных уровней с квалификационными уровнями Европейской рамки квалификаций. Тем самым создавая условия для интеграции российского образования в мировое образовательное пространство, повышения конкурентоспособности и мобильности выпускников системы образования Российской Федерации на мировом рынке труда. НРК Российской Федерации, являясь основой разработки системы добровольной сертификации квалификаций, позволяет каждому человеку пройти процедуру признания результатов не только формального, но и нефор-

мального, спонтанного образования, самообразования [83].

В отраслевых рамках квалификаций сформированы отраслевые требования к профессиональным квалификациям рабочих и специалистов. В соответствии с перечнем поручений Президента страны разрабатываются профессиональные стандарты, которые пройдут публичную апробацию и получат одобрение общероссийских объединений работодателей [166].

Требования этих документов являются содержательной основой процедур независимой оценки результатов образования выпускников СПО в форме сертификации квалификаций.

Независимая оценка результатов образования выпускников СПО в форме сертификации квалификаций - это процесс оценки, который должен контролироваться, прежде всего, теми, кто заинтересован в использовании формируемых квалификаций, т.е. объединениями работодателей. На это нацелены нормативно-правовая и организационно-методическая база, формируемая как на государственном уровне, так и на уровне общероссийских объединений работодателей, прежде всего по инициативе РСПП (Приложения А.Б.В).

Понимая, что оценка - это специфический вид деятельности, к которому нужно готовить всех специалистов, участвующих в этой работе, планируется обучение независимых экспертов. Предусмотрена единая общероссийская база данных о выдаваемых сертификатах, для того чтобы работодатели могли обратиться к этой базе, когда у них возникают сомнения относительно документов, которые будут циркулировать на рынке труда.

В рамках принятых законодательных, нормативно-правовых актов предусмотрен целый ряд направлений участия объединений работодателей в системе подготовки кадров. Это такие направления, как разработка государственных образовательных стандартов, формирование независимой системы оценки качества образования специалистов, формирование образовательных программ и соответствующего учебно-методического обеспечения, формирование совместно с органами управления образованием системы независимой оценки качества профессионального образования [162, гл. XII, ст. 95].

Изученный опыт независимой оценки результатов образования выпускников показывает, что сертификация, как механизм оценки, ценится только тогда, когда она измеряет именно те навыки, умения, компетенции, которые необходимы в процессе работы, и определяется работодателями. Так как работодатели являются владельцами современных производственных технологий, оборудования, предприятий, они наиболее заинтересованы в высокой производительности труда и качестве выполненных работ. С другой стороны, динамично меняющийся рынок труда, обеспечиваемый кадрами – выпускниками системы профессионального образования, диктует своевременно изменять результаты профессиональной подготовки в виде новых компетенций, новых квалификаций и т.д.

По мнению Никитина М.В. и др., а также собственные исследования свидетельствуют, что только постоянный диалог системы образования и потребителей образовательных услуг в лице государства, общества, экономики может быть основой успешного формирования востребованного качества профессионального образования [84, 64, 12].

При анализе существующего уровня развития современного социального партнерства в России можно полагать, что его нормативно-правовая основа позволяет организовать такое сотрудничество со сферой труда. Основную организующую роль в системе социального партнерства в последние годы продолжает выполнять государство. По мере повышения организованности объединений профсоюзов и работодателей происходит перераспределение статуса и полномочий субъектов социального партнерства, прежде всего в пользу работодателей.

Наиболее крупными объединениями работодателей являются Торгово-промышленная палата России, Российский союз товаропроизводителей (работодателей), Российский союз промышленников и предпринимателей, которые совместно с другими функционирующими в стране общественными объединениями участвуют в выработке социально-экономической политики на федеральном уровне, защите прав работодателей. Социальный диалог по вопросам профессионального образования стал «стратегическим», так как конкурентоспособность производимых товаров на рынке все в большей мере определяется квалифика-

цией рабочей силы и ее мотивацией [31].

Именно в профессиональном образовании, считают Скидельский Р., Арсентьев А.С., Гринберг Р.С. и другие, со всей очевидностью пересекаются интересы государства и инициативного бизнеса, баланс которых достигается в деятельности на основе партнерства [179,7, 35].

В условиях рыночной экономики только в тесном партнерстве с работодателями становится возможным эффективно реализовывать основную функцию обеспечения рынка труда специалистами в необходимых объемах и качестве подготовки [34, 117]. Социальное партнерство в форме государственно-частного партнерства в сфере профессионального образования как система долгосрочных взаимовыгодных отношений между государством, субъектами экономической и учебной деятельности (организациями и учреждениями различных форм собственности) и физическими лицами (обучающимися) позволяет согласовывать имеющиеся ресурсы с потребностями в персонале с различным уровнем квалификаций и компетенций [31].

Достаточно новой формой взаимодействия государства и частного бизнеса в России являются образовательные и производственно-образовательные кластеры. Мантаева Э.И., Куркудинова Е.В., рассматривая мировой опыт кластерной модели, вопросы усиления конкуренции на современном этапе экономического развития, подчеркивают, что конкурентные преимущества могут быть достигнуты при использовании кластерной модели развития [144]. Кластеры представляют собой локализованные на определенной территории межотраслевые образования, включающие всю цепочку взаимосвязанных видов деятельности от производства до конечного продукта и сферы услуг. Опыт показывает, что кластер выступает как организационная форма региональных научно-производственных систем, создаваемых на условиях государственно-частного партнерства и совместного использования научного, образовательного, производственного, ресурсного, инфраструктурного потенциала, привлечения административных ресурсов в целях освоения новых технологий и повышения конкурентоспособности производимой продукции [183,100].

На основе анализа различных дефиниций понятия мы уточнили и дополнили определение: производственно-образовательный кластер - это устойчивое объединение территориально близких межотраслевых образований, включающих всю цепочку взаимосвязанных видов деятельности от производства до конечного продукта и сферы услуг - научно-исследовательских институтов, вузов, колледжей, техникумов, профессиональных сообществ и других организаций, взаимодополняющих друг друга и усиливающих конкурентные преимущества отдельных компаний и кластера в целом. Основой такого объединения является сетевая реализация актуальных образовательных программ, при совместном использовании научного, образовательного, производственного, ресурсного, инфраструктурного потенциала, привлечения административных ресурсов в целях освоения новых технологий и повышения конкурентоспособности выпускников.

Другая проблема, которая может быть решена в кластере, - независимая оценка результатов образования в форме сертификации квалификаций выпускников СПО, персонала предприятий, способствующая формированию высококвалифицированных кадров на основе требований работодателей кластера, профессионального стандарта, Национальной и отраслевой рамок квалификаций России.

Сформированная нами структура производственно-образовательного кластера для системы независимой оценки результатов образования выпускников СПО в форме сертификации квалификаций представлена на рисунке 1.1. Для взаимодействия в рамках производственно-образовательного кластера каждая из подструктур имеет мотивы, видит способы совместного решения общих и отдельных задач. Ассоциации, союзы, профессиональные сообщества, заинтересованные в высококвалифицированных кадрах, выступают учредителями, могут входить в состав общественно-профессионального совета системы независимой оценки, тем самым определяя востребованное качество подготовки выпускников СПО и других категорий специалистов.

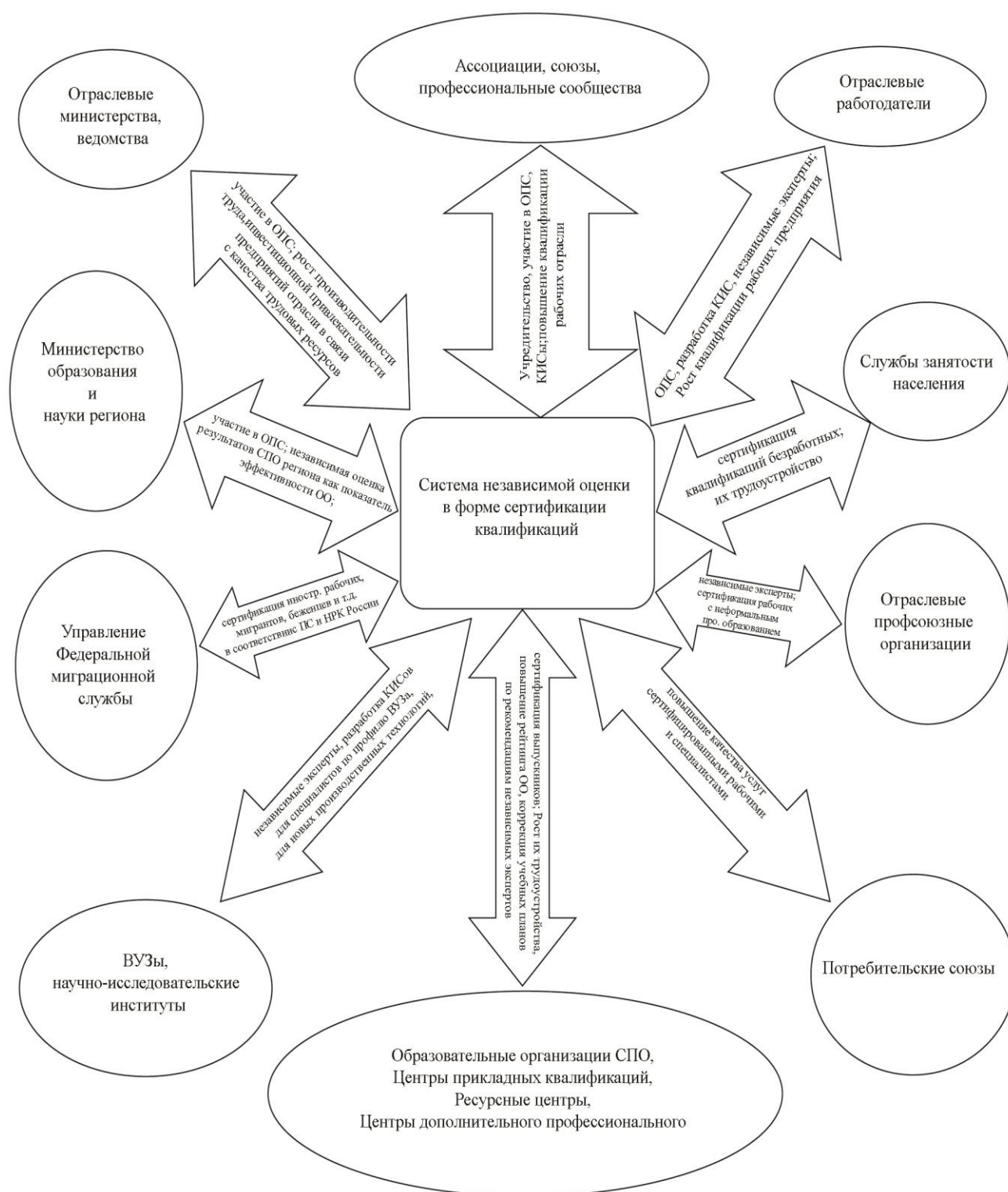


Рисунок 1.1- Структура производственно-образовательного кластера для системы независимой оценки результатов образования выпускников СПО в форме сертификации квалификаций

Отраслевые работодатели, в составе общественно-профессионального совета системы независимой оценки результатов образования, утверждают нормативно – правовую базу, измерительные средства для процедур сертификации.

Независимые эксперты с производства участвуют в разработке контрольно-измерительных средств, в квалификационных испытаниях.

Система независимой оценки результатов образования оказывает информационную поддержку соискателям по процедурным вопросам, что способствует доступности, прозрачности независимой оценки, росту квалификации трудовых ресурсов в рамках непрерывного профессионального образования.

Взаимодействие со службами занятости населения и отраслевыми профсоюзными организациями обусловлено сертификацией квалификаций безработного и незанятого населения, а также признанием наличных квалификаций у специалистов, имеющих неформальное профессиональное образование, тем самым повышается возможность трудоустройства и профессиональной самореализации индивида.

Взаимодействие системы независимой оценки результатов образования с потребительскими союзами будет способствовать повышению качества услуг населению сертифицированными специалистами. Профессиональные образовательные организации, взаимодействуя с системой независимой оценки результатов образования в форме сертификации квалификаций, смогут своевременно корректировать содержание программ обучения, производственных практик, в соответствии с анализом результатов внешней оценки, следовательно, повышать качество профессионального образования своих выпускников.

Сотрудничество с высшими учебными заведениями, научно-исследовательскими институтами позволят системе независимой оценки:

- формировать качественные контрольно-измерительные средства для процедур сертификации, учитывающие компетенции по применению новых производственных технологий и оборудования;

- разрабатывать оптимальные методики независимого оценивания результатов образования и т.д.

Взаимодействие с Федеральной миграционной службой по региону позволит определять профессиональный уровень трудовых мигрантов, беженцев, трудящихся на предприятиях региона, в соответствии с требованиями Российских профессиональных стандартов, НРК, работодателей и т.д.

Министерство образования и науки, отраслевые Министерства и ведомства региона, участвуя в работе общественно-профессионального совета системы независимой оценки, также могут координировать деятельность по независимой внешней оценке результатов образования с учетом государственной политики в вопросах повышения качества трудовых ресурсов региона, профессиональной подготовки выпускников СПО и др.

Таким образом, одной из основных задач для производственно-образовательного кластера мы видим задачу реализации независимой оценки в форме сертификации квалификаций в целях повышения качества результатов профессионального образования, формирования высококвалифицированных специалистов для реальных предприятий региона, повышения трудоустройства выпускников и других категорий граждан.

Содержательный компонент системы независимой оценки представляет собой непосредственные процедуры оценивания и обработки результатов квалификационных испытаний. Для выполнения процедур независимой оценки в форме сертификации квалификаций создается организационная структура, которая подготавливает, проводит процессы оценивания, подводит итоги, такой структурой может стать Центр оценки и сертификации профессиональных квалификаций.

Формой проведения независимой внешней оценки в форме сертификации квалификаций являются квалификационные испытания, содержащие процедуры оценивания необходимых знаний, умений, общих и профессиональных компетенций, объединенные в профессиональные квалификации.

После согласования с региональными работодателями контрольно-измерительные средства становятся измерительными материалами для конкретных процедур сертификации квалификаций.

На квалификационных испытаниях роль независимых экспертов выполняют

представители работодателей – высококвалифицированные специалисты, владеющие навыками экспертной деятельности.

Независимая (внешняя) оценка становится новым, дополнительным видом испытаний для выпускников системы профессионального образования, и в целях уменьшения психологического давления на обучающихся необходимо органично сочетать ее с внутренней оценкой (в образовательных организациях СПО) результатов профессиональной подготовки будущего специалиста. В основе, предложенной В.И. Блиновым, О.Ф. Батровой, Е.Ю. Есениной, А.А. Факторович, идеи единства процедур внутреннего (в системе СПО) и внешнего (в системе независимой оценки) оценивания преимуществом, непротиворечивостью и эффективностью этих процедур.

Результатами официального признания и сертификации квалификации являются очевидные преимущества и выгоды для различных заинтересованных сторон:

- для граждан - в повышении возможностей трудоустройства и конкурентоспособности на рынке труда и в стимулах к продолжению образования;

- для предприятий - в возможности совершенствования управления человеческими ресурсами и оптимизации затрат на обучение персонала;

- на уровне государства - снижение уровня и продолжительности периода безработицы, повышение эффективности образования и обучения, решение экономических задач, оптимизация затрат на образование и обучение, поскольку стоимость сертификации значительно меньше, чем стоимость прохождения полного курса обучения;

- для общества - содействие обеспечению граждан равными возможностями получения квалификаций, облегчение процесса перехода от обучения к трудовой деятельности и от трудовой деятельности к продолжению обучения, а также укрепление сотрудничества заинтересованных сторон (работодателей, работников, служб занятости и т.д.).

Наличие таких механизмов внешней оценки, «признания, как сертификация профессиональных квалификаций является необходимым условием повышения

мотивации граждан к постоянному развитию и обучению», управления качеством образования. Более того, в современной ситуации, характеризуемой быстрыми темпами развития, гражданам необходимо постоянно обновлять собственные компетенции и получать официальное подтверждение их наличия, обеспечивающие карьерный рост и повышение оплаты труда [29]. Поэтому в настоящее время повсеместно в мире формируются и совершенствуются системы признания, которые носят различные названия – «признание», «валидация» неформального и спонтанного обучения, аккредитация обучения, полученного в ходе освоения опыта, аккредитация квалификаций [134, С.5].

Внешняя, независимая оценка качества образования позволит получить достоверную информацию о результатах функционирования образовательной системы в контексте собственных представлений потребителей, общества и государства о качестве этих результатов, для развития на этой основе форм общественного влияния на поведение образовательной системы [159]. Прозрачность результатов, полученных в итоге независимой внешней оценки, предполагает закономерное усиление внешней ответственности, поэтому внешняя оценка становится стимулом для развития, совершенствования преподавателя, образовательной организации.

Все вышеизложенное позволяет прийти к следующим выводам:

1. Сущность независимой оценки результатов образования заключается в выявлении независимыми экспертами соответствия сформированных квалификаций выпускника консолидированным требованиям профессионального сообщества, современного производства, государства, самого выпускника.

Независимая (внешняя) оценка результатов образования выпускников СПО в форме сертификации – это оценка соответствия квалификации выпускника требованиям профессиональных стандартов по видам экономической деятельности, конкретным запросам работодателей, которая получена в результате независимых, стандартизированных и универсальных процедур, способствующая личностному и профессиональному развитию выпускника».

2. Для реализации независимой оценки в форме сертификации квалифика-

ций необходима система независимой оценки, целью которой является деятельность по добровольной сертификации персонала и содействию повышению качества рабочей силы в Российской Федерации.

Для достижения этой цели решаются следующие задачи:

- удостоверение соответствия уровня квалификации и компетенций выпускника требованиям профессиональных стандартов по видам экономической деятельности;
- содействие работодателям в подборе квалифицированных специалистов, сертифицированных по профессиям;
- повышение конкурентоспособности специалистов на внутреннем и внешнем рынках труда;
- стимулирование мотивации специалистов в области непрерывного профессионального образования и обучения.

Реализация принципов независимости, доступности, объективности и прозрачности результатов, полученных в итоге оценки, предполагает закономерное усиление внешней ответственности самих образовательных организаций, повышение заинтересованности и участия работодателей в подготовке высококвалифицированных кадров.

Применение процедур сертификации возможно для разных категорий граждан, при этом квалификации могут быть освоены не только в процессе формального образования, но и неформального, спонтанного обучения.

3. На современном этапе в России существует законодательная, нормативно-правовая, организационно-методическая базы для формирования системы внешней независимой оценки результатов образования выпускников СПО. Формируются Национальная система квалификаций, профессиональные стандарты, Национальная и отраслевые рамки квалификаций, в которых определены требуемые на современном производстве квалификации.

Создание и функционирование эффективной системы независимой оценки результатов образования в форме сертификации квалификаций выпускников возможно при активном сотрудничестве с профессиональным сообществом, именно

в форме производственно-образовательного кластера.

Система государственно-частного партнерства в форме производственно-образовательного строительного кластера является условием и основой для создания системы независимой оценки результатов образования. Именно представители кластера формируют требования к содержанию, критериям оценки квалификации выпускников СПО, участвуют в качестве экспертов в сертификационных процедурах, обеспечивая независимость, объективность, достаточность контрольных испытаний.

Наряду с внешней в образовательных организациях возможно применение и внутренней оценки профессиональных квалификаций выпускников, которые должны быть сопряжены, логично выстроены и должны руководствоваться едиными основными принципами оценивания.

1.3. Модель системы независимой оценки результатов образования в форме сертификации квалификаций выпускников СПО

Системный анализ теоретических исследований ученых, нормативно-правовой, организационно-методической базы, практического опыта создания и функционирования систем независимой оценки в форме сертификации в России и зарубежье позволяет смоделировать систему, сформировать организационные структуры, принципы, технологии, подобрать методы, средства для сертификации квалификаций выпускников среднего профессионального образования и других граждан [20].

Модель системы независимой оценки результатов образования позволит сформировать, логически структурировать составляющие системы с учетом их взаимозависимости, а именно – цели, функции, методы и формы, диагностический инструментарий для реализации сертификации квалификаций выпускников среднего профессионального образования.

Для формирования системы независимой оценки результатов образования выпускников СПО применимо моделирование как метод теоретического позна-

ния, связанный с трудами создателя теории электромагнитного поля, знаменитого английского физика Д.К. Максвелла, он впервые построил механические модели для наглядности мира электромагнитных явлений [66]. Свое дальнейшее развитие теория моделирования получила только в первой трети XX века. В процессе развития физики микромира механические модели получили новое рождение. В научных исследованиях термин модель применяется широко как в естественно – научных, технических, так и в гуманитарных направлениях. Н.И. Моисеев подчеркивает информационный аспект: «Модель можно рассматривать как специальную форму кодирования информации» [76].

В.И. Михеев, В.М. Монахов, Дж. Джонс рассматривали моделирование и методы проектирования в педагогике [75,77, 40]. В кибернетике метод аналогии и моделирования изучали Г. Клаус, Г. Хакен и др. [52, 120].

Математическое моделирование стало предметом познания многих философов и математиков: Г. Хакен, Н.М. Амосова, Э.Ф. Зеера и др., исследовавших различные формы моделирования психики человека [120,1,46].

Для понимания гносеологического значения понятия модели важно установить содержание самого термина модель. Слово «модель» произошло от латинского «modus, modulus», что означает: мера, образ, способ. Его первоначальное значение было связано со строительным искусством, и в европейских языках оно употреблялось для обозначения образца или прообраза, или вещи, сходной в каком-то отношении с другой вещью. Именно это самое общее значение слова «модель», по мнению специалистов, послужило основанием для использования его в качестве научного термина в математических, естественных, технических и социальных науках.

Анализируя многообразие существовавших и существующих в науке и технике моделей, мы можем обнаружить, что во всех случаях имеется нечто общее, присущее всем моделям, — это наличие какой-то структуры (статической или динамической), которая действительно подобна или рассматривается в качестве подобной структуре системы. Понимая такое сходство структур, мы можем сказать, что понятие модели всегда означает некоторый способ отображения или воспроизведения

действительности, как бы ни различались между собой отдельные модели.

«Ценность моделирования не в его всеохватности, а в выделении существенного в изучаемом объекте». Модель проверяется на опыте, в результате этой проверки она уточняется, и создаются предпосылки для построения модели более высокого порядка [2].

Сегодня в педагогике применяется моделирование, и существуют такие как: информационно-технологическая модель управления учебным процессом дистанционного образования на основе рейтингов А.Н. Шурупова, технологическая модель в физкультурно-педагогическом образовании Н.Г. Скачкова, региональная модель среднего профессионального образования А.В. Волохина и др. [184, 106, 31].

Для нашего исследования основным стал метод моделирования, «закрывающийся в воспроизведении свойств, структуры и функций исследуемого объекта на специально устроенной ее модели» [57, С.184].

Для разработки модели мы определяемся с системой целей, задач, принципов, функций, комплекса нормативного обоснования и обеспечения, методик процедур и потребителей системы независимой оценки результатов образования выпускников СПО в форме сертификации квалификаций.

Цели, задачи, принципы системы независимой оценки результатов образования выпускников СПО в форме сертификации квалификаций свидетельствуют, что эта система является мобильной переговорной площадкой производственно-образовательного отраслевого кластера для определения актуальной профессионально-квалификационной структуры подготовки специалистов в образовательных организациях. Такой регулярный диалог сферы производства и образовательных организаций позволяет обеспечить достоверность, доступность, объективность системы независимой оценки результатов образования выпускников СПО, сможет оптимально удовлетворить ожидания самих обучающихся и работодателей, считают сотрудники Самарского и Челябинского центров по сертификации квалификаций.

Созданная в производственно-образовательном кластере система заданий, виды и формы процедур независимой оценки будут выражать требования профес-

сиональных стандартов России и региональных работодателей к качеству подготовки выпускников среднего профессионального образования.

Создание и функционирование системы независимой оценки результатов образования выпускников СПО востребовано и для тех, кто имеет неформальное, спонтанное обучение, в том числе безработное население, иностранцы, мигранты, беженцы и т.д. Существует спрос на сертификацию имеющихся квалификаций у рабочих предприятий, так как предприниматели заинтересовывают работников в повышении рабочего разряда, квалификационного уровня, увеличивая оплату за высококвалифицированный труд. По данным опроса работодателей региона, система определения рабочих разрядов на производстве в основном упразднена. А рабочий разряд – «порядковое место в тарифно-квалификационной системе России, определяющее уровень квалификации работника», по определению Блинова В.И., Волошиной И.А., Есениной Е.Ю., и др. [108, С.10].

Разработанная нами «Модель системы независимой оценки результатов образования выпускников СПО в условиях производственно-образовательного кластера», представлена в виде схемы на рисунке 1.2. В модели выделены взаимосвязанные блоки: целевой, организационный, содержательно-деятельностный и результативный, деятельность каждого из которых определена в условиях производственно-образовательного кластера.

Нами принята позиция О.Н. Олейниковой и А.А. Муравьевой, которые считают, что для формирования успешной системы независимой оценки должны быть выполнены следующие условия:

1) осознана и обоснована потребность в конкретных квалификациях (область профессиональной деятельности и уровень);

2) сформирована необходимая правовая, институциональная и методическая среда;

3) сформирована «мощная информационная и методическая поддержка процессов сертификации, система обеспечения качества, обеспечивающая прозрачность системы сертификации, ее удобство для пользователей» [90, С.12-13].

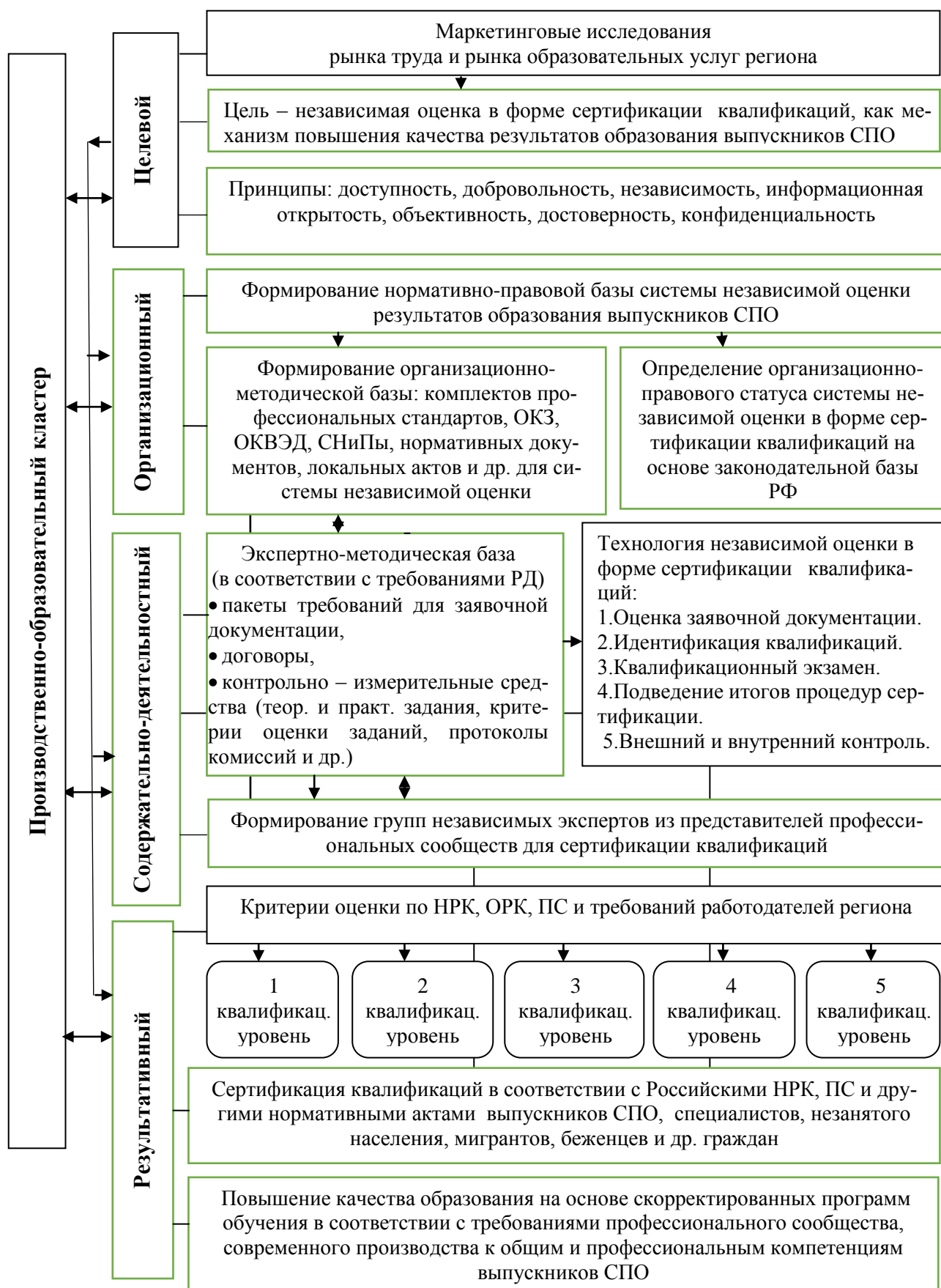


Рисунок 1.2 – Модель системы независимой оценки результатов образования выпускников СПО в условиях производственно-образовательного кластера

Для выполнения первого условия в целевом блоке модели предусмотрены маркетинговые исследования рынка труда и образовательных услуг, так как наиболее перспективным является введение независимой оценки квалификаций выпускников СПО в тех сферах экономики, где наибольшая напряженность с обеспечением трудовых ресурсов. Это сферы, где большое число вакансий, низкий квалификационный уровень специалистов, а отрасли необходимо быстрое наращивание темпов производства в соответствии со стратегией развития региона, т.е., она является одной из приоритетных. Для выявления этого необходимы анализ Программ социально-экономического развития региона на дальнюю и ближнюю перспективу, данных служб занятости по профессионально-квалификационному составу вакансий, материалов по обеспечению квотами на ввоз иностранцев, данных анкетирования по проблемам кадрового обеспечения среди работодателей отрасли, количественно-квалификационного состава выпускников системы среднего профессионального образования и т.д.

Мы вслед за О.Н. Олейниковой и А.А. Муравьевой считаем, что на основе этого анализа будет «осознана и обоснована потребность в конкретных квалификациях (область профессиональной деятельности и уровень) и определены приоритеты формирования соответствующих процедур» [13, 90, С.18].

В соответствии с логикой создается среда-основа, в которой будет формироваться и реализовываться система независимой оценки результатов образования выпускников СПО в форме сертификации квалификаций - производственно-образовательный отраслевой кластер.

Сотрудничество в производственно-образовательном отраслевом кластере позволит оптимально выразить консолидированное видение актуальных компетенций, квалификаций рабочих и специалистов, достичь баланса требований бизнес-сообщества, работодателей и уровня профессиональной подготовки выпускников образовательных организаций.

Таким образом, будет выявлена и обоснована потребность в конкретных квалификациях по области профессиональной деятельности, определена отрасль для формирования производственно-образовательного кластера, который

станет основой для создания системы независимой оценки.

Целью системы является независимая оценка в форме сертификации квалификаций, как механизм повышения качества результатов образования выпускников СПО, т.е. деятельность по добровольной сертификации персонала и содействию повышению качества рабочей силы в Российской Федерации.

Для достижения цели решаются следующие задачи:

- удостоверение соответствия уровня квалификации персонала требованиям профессиональных стандартов, региональных работодателей по видам экономической деятельности;
 - содействие работодателям в подборе квалифицированных специалистов, сертифицированных по профессиям;
 - повышение конкурентоспособности рабочей силы на внутреннем и внешнем рынках труда;
 - стимулирование мотивации персонала в области непрерывного профессионального образования и обучения;
 - создание условий для свободного перемещения рабочей силы по территории Российской Федерации и в рамках международного сотрудничества и т.п.
- [180].

Такая система сертификации строится на основе ряда принципов. Важнейшие из них:

- делегирование оценки независимым экспертам;
- обязательное привлечение представителей работодателей в качестве экспертов по разработке требований и оценке квалификаций;
- систематическое обучение и подтверждение профессиональной компетентности экспертов, производящих оценку.

Организационный блок модели включает в себя нормативно- правовую базу для сертификации квалификаций в производственно-образовательном кластере, организационно-методическую базу, пакет документов, определяющий организационно-правовой статус системы независимой оценки результатов образования в форме сертификации квалификаций на основе законов Российской Федерации.

Нормативно-правовая база состоит из законодательных актов, нормативных документов, регламентирующих деятельность системы независимой оценки на основе Российского, международного законодательства и имеющихся законов, положений, указов по добровольной сертификации персонала, взаимодействию с работодателями и профессиональным сообществом (Приложения А, Б).

Организационно-методическая база формируется из комплектов профессиональных стандартов, Национальной и отраслевой рамок квалификаций, справочников – ЕТКС, ОКЗ, ОКВЭД, СНиПов, других нормативных документов, локальных актов и т.д. [44] (Приложение В). В этих документах устанавливаются номенклатура услуг, подлежащих сертификации в данной системе, нормативные документы, на соответствие которым проводится подтверждение соответствия, проверяемые характеристики (показатели) услуг и методы оценки, проверки и испытаний, схемы сертификации, используемые в данной системе, и порядок их применения, требования к независимым экспертам и т.д.

Для эффективности системы независимой оценки результатов образования в форме сертификации квалификаций необходимо наличие правового статуса организационной структуры системы в соответствии с действующим Российским законодательством.

В настоящее время известны два варианта организационных структур по добровольной сертификации персонала, предложенные Национальным фондом подготовки кадров и Национальным агентством развития квалификаций.

Национальным фондом подготовки кадров предложена структура, в которой сертификация выпускников СПО, работников предприятий, безработного населения, имеющих формальное, неформальное, спонтанное профессиональное образование может осуществляться Региональной системой сертификации квалификаций или многоотраслевым Центром по сертификации профессиональных квалификаций, схема которого представлена на рисунке 1.3. [72, С.57].

В состав этого Центра входят несколько отраслевых Органов (центров) оценки и сертификации профессиональных квалификаций. ЦСПК имеет Совет центра, организационно-управленческий блок и орган(ы) по сертификации персо-

нала по видам экономической деятельности (далее - ВЭД).

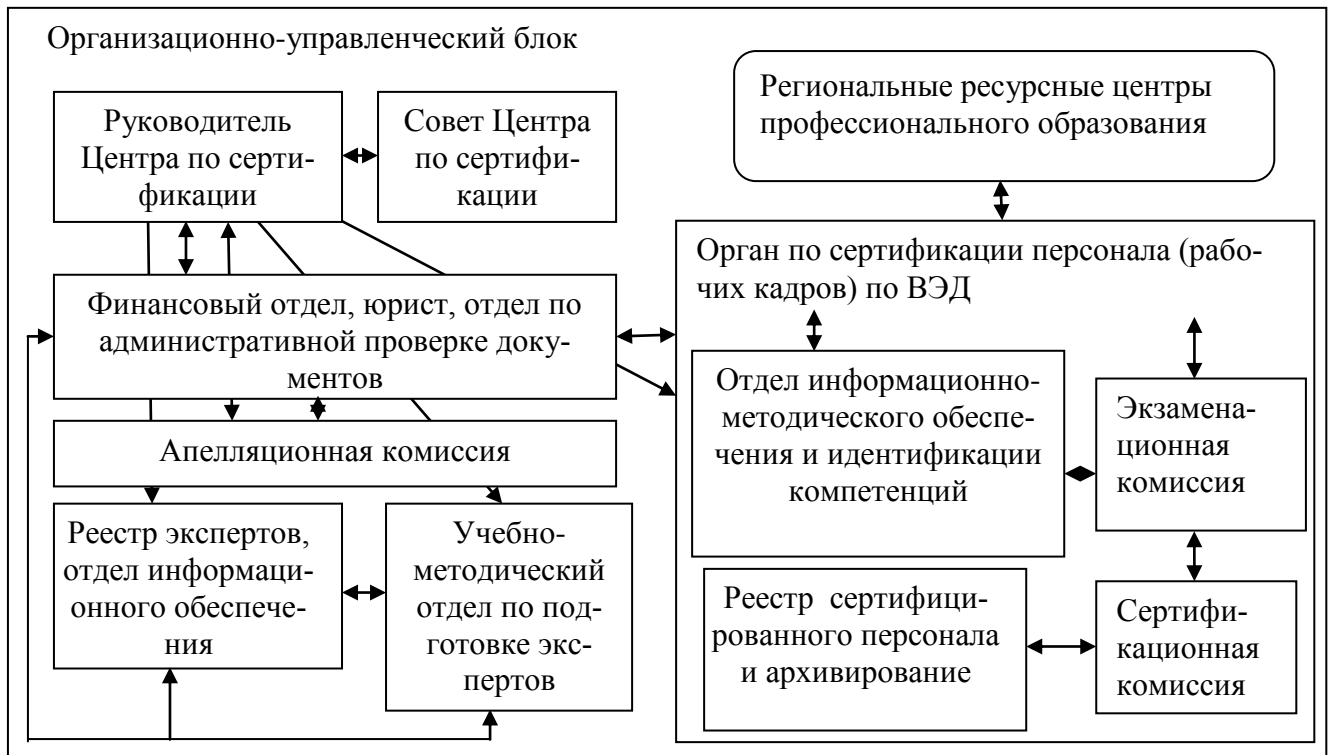


Рисунок 1.3 - Центр сертификации профессиональных квалификаций

Одним из важных вопросов при выборе организационно-правовой формы ЦСПК являются возможности контролировать его деятельность, формировать структуру органов управления в зависимости от целей и потребностей учредителя. Для некоммерческих организаций структура органов управления по большей части определяется уставом, т.е. отдана на усмотрение учредителей.

Организационно-управленческий блок включает в себя:

- ✓ Совет Центра по сертификации персонала (статус наблюдательного совета из представителей учредителей);
- ✓ управление Центра, в том числе руководитель Центра, финансовый отдел, юрист, отдел по административной проверке документов;
- ✓ реестр экспертов по сертификации персонала, отдел информационного обеспечения;
- ✓ учебно-методический отдел по подготовке экспертов по сертификации персонала;

✓ апелляционную комиссию.

Орган по сертификации персонала по ВЭД (далее - орган) включает в себя:

- отдел информационно-методического обеспечения и идентификации компетенций;

- реестр сертификационного персонала и архивирование документации;

- экзаменационную комиссию;

- сертификационную комиссию.

Функции подразделений Центра:

Совет Центра осуществляет планирование развития ЦСПК, принимает решения по организации его эффективной деятельности, утверждает структуру ЦСПК и изменения в ней, осуществляет контроль финансово-хозяйственной деятельности, решает другие вопросы, связанные с его функционированием. В деятельности Совета Центра как высшего распорядительного органа участвуют представители учредителей.

Организационно-управленческий блок выполняет следующие функции:

- организует и координирует деятельность Центра;
- формирует и актуализирует фонд нормативных документов, используемых для сертификации персонала, включая профессиональные стандарты (далее - ПС) по ВЭД;
 - осуществляет административную проверку заявочной документации соискателей;
 - ведет реестр экспертов по сертификации персонала по профессиям;
 - утверждает организационно-методические документы Центра;
 - определяет требования к компетентности экспертов по сертификации персонала по ВЭД;
 - представляет соискателю по его требованию необходимую информацию в пределах его компетенции;
 - выдает сертификаты компетентности по результатам процедуры сертификации;

- приостанавливает, отменяет, продлевает действие выданных сертификатов соответствия;
- информирует заинтересованные стороны обо всех изменениях, которые ЦСПК намеревается ввести в сертификационные требования и процедуры;
- осуществляет финансовую деятельность ЦСПК и делопроизводство;
- делегирует полномочия комиссиям или лицам, в случае необходимости действовать от имени Центра;
- осуществляет признание сертификатов других органов по сертификации персонала и доведение принятых решений до сведения соискателей;
- взаимодействует с другими органами по сертификации персонала;
- осуществляет внутреннюю проверку и обеспечение своего соответствия требованиям, установленным для органов, осуществляющих сертификацию персонала на соответствие требованиям Международных стандартов;
- рассматривает в апелляционной комиссии спорные ситуации и апелляции по вопросам деятельности участников сертификации.

Апелляции рассматриваются в следующих случаях:

- отказа в приеме документов соискателя;
- отказа в выдаче сертификата соответствия;
- приостановления или прекращения действия сертификата соответствия;
- отказа в продлении действия сертификата соответствия;
- нарушения процедуры сертификации персонала;
- рекламации работодателя.

Орган по сертификации персонала (рабочих кадров), входящий в Центр, выполняет следующие функции:

- осуществляет дополнительную сверку заявочных документов кандидата, подготовку материалов для проведения идентификации компетенций (тестирование), экзаменов и сертификации персонала на соответствие требованиям профессиональных стандартов;
- проводит идентификацию компетенций кандидата на соответствие требованиям профессиональных стандартов по уровням квалификации;

- экзаменует и сертифицирует кандидатов, контролирует эти процедуры;
- ведет реестр сертифицированного персонала и архивирование соответствующей документации.

ЦСПК несет полную ответственность за деятельность уполномоченных органов по сертификации профессиональных квалификаций по отраслям экономики. ЦСПК должен быть финансово стабильным, что подтверждается бизнес-планом, результатами аудита его финансово-хозяйственной деятельности, состояния и источников финансирования. Независимость и беспристрастность ЦСПК должна пронизывать его работу на всех направлениях, включая:

- принятие административных решений и процедур;
- порядок и процедуру сертификации кандидатов;
- решения и апелляции по итогам сертификации.

Сертификация профессиональных квалификаций осуществляется на основе принципов, описанных выше.

Другую организационную структуру Системы независимой оценки и сертификации квалификаций предлагает Национальное агентство развития квалификаций при Российском союзе промышленников и предпринимателей. Эта система представляет единую структуру независимой оценки, действующей на территории России. Общественно-государственный совет системы, состоящий из представителей консолидированных профессиональных сообществ, министерств и ведомств, определяет «... развитие организационных и методических оснований функционирования системы» [100].

Общественно-государственный совет системы независимой оценки качества профессионального образования принял ряд документов, формирующих единое видение и понимание порядка оценки и сертификации квалификаций выпускников организаций профессионального образования, общие требования к деятельности экспертно-методических центров и центров оценки и сертификации квалификаций, общие требования к экспертам системы оценки и сертификации квалификаций, положение о квалификационном сертификате, утвердил «Порядок наделения полномочиями организаций, выполняющих функции экспертно-методичес-

ких центров и центров оценки и сертификации квалификаций» [169].

По планам НАРКа в стране должно быть создано 16 экспертно-методических центров по отраслям экономики и Центры оценки и сертификации квалификаций по регионам. Деятельность экспертно-методических центров и центров оценки и сертификации квалификаций основана на государственно-частном партнерстве кластерного типа, где определяющая роль отводится работодателям, профессиональным и бизнес – сообществам. Соискателями являются все желающие пройти добровольную сертификацию имеющейся профессиональной квалификации.

В соответствии с «Порядком» «экспертно-методические центры (далее - ЭМЦ) осуществляют следующие функции в конкретных видах профессиональной деятельности:

- разработка организационно-методических документов, регулирующих процедуры оценки и сертификации квалификаций, в том числе, с использованием международного опыта;

- разработка, экспертиза и актуализация оценочных средств оценки квалификаций на соответствие требованиям профессиональных стандартов, национальной и отраслевой рамок квалификаций с привлечением экспертов и экспертных организаций;

- формирование и поддержка в актуальном состоянии банка оценочных средств;

- оказание методической и консультационной поддержки деятельности Центров оценки и сертификации квалификаций (далее - ЦОСК);

- разработка образовательных программ подготовки экспертов, обучение и ведение реестра подготовленных экспертов по оценке и сертификации квалификаций;

- участие в разработке и (или) публичном обсуждении профессиональных стандартов» [169].

«ЦОСКи осуществляют следующие функции в конкретных видах профессиональной деятельности:

- оценка квалификации соискателя на соответствие требованиям профессионального стандарта;
- выдача (прекращение, продление действия) сертификатов установленного Общественно-государственным советом образца и приложений к ним по форме, разрабатываемой базовой организацией;
- публикация информации о выданных сертификатах в средствах массовой информации, в том числе, в сети Интернет;
- подбор, организация подготовки и ведение реестра привлекаемых в ЦОСК экспертов;
- формирование апелляционных комиссий;
- подготовка предложений по актуализации организационно-методических документов в области оценки и сертификации квалификаций;
- консультирование работодателей, образовательных организаций, других заинтересованных организаций и лиц в пределах своей компетенции;
- предоставление соискателям по их требованию необходимой информации в пределах своей компетенции» [169].

Отсюда следует, что задачи, принципы, функции ЦОСКов в описанных структурах совпадают.

А деятельность экспертно-методического центра в отличие от деятельности организационно-управленческого блока Центра по сертификации персонала (рисунок 1.3.) направлена в основном на разработку необходимой организационно-методической среды независимой оценки квалификаций.

Такую среду составляют Национальная рамка квалификаций, профессиональные стандарты, международные стандарты сертификации персонала, контрольно-измерительные средства, федеральные и локальные нормативные акты, положения, методические рекомендации, «распределяющие обязанности между заинтересованными сторонами и формирующие понимание ими важности соблюдения «правил игры» и другие документы, определяемые самой природой и предназначением процедур сертификации» [91, с.12]. Но надо заметить: механизм взаимодействия ЭМЦ и ЦОСКов не разработан.

Предположим, что такое взаимодействие между отраслевыми экспертно-методическими центрами и Центрами оценки и сертификации квалификаций в разных регионах страны будет организовано на договорной основе. Итак, на основе анализа и синтеза двух представленных проектов можно сконструировать организационно-функциональную структуру системы независимой оценки в форме сертификации квалификаций и определить организационно-правовой статус системы в соответствии с Российским законом «Об автономных организациях» в виде автономной некоммерческой организации [160].

На этапе становления Российской системы независимой оценки в форме сертификации квалификаций выпускников СПО и других категорий граждан считаем, что сопряжение функций экспертно-методического центра, центра оценки и сертификации возможно в едином Центре сертификации профессиональных квалификаций. Далее полагаем, что при создании экспертно - методических центров по отраслям экономики России также будет актуальной деятельность экспертно-методической службы по доводке контрольно-измерительных средств на соответствие требованиям работодателей и профессионального сообщества региона.

Содержательно-деятельностный блок модели системы независимой оценки результатов образования выпускников СПО в форме сертификации квалификаций включает в себя экспертно-методическую базу для сертификации квалификаций:

- пакет требований для заявочной документации,
- договоры с соискателями, договоры с независимыми экспертами,
- контрольно – измерительные материалы по конкретным профессиям в соответствии с квалификационными уровнями Национальной и отраслевой рамок квалификаций, рабочими разрядами по профессиональным стандартам, другими нормативными актами и критериями.

Формирование групп независимых экспертов из представителей отраслевого производственно-образовательного кластера системы независимой оценки квалификаций, должно проходить с учетом образовательного, профессионального уровня, рекомендаций профессионального сообщества и в соответствии с требо-

ваниями к экспертам по сертификации персонала. Вслед за Г.В. Ткачевой, к таким требованиям относим:

-«высокий уровень профессиональной квалификации, обеспечивающийся большим стажем работы по данной профессии или специальности, уровнем технической оснащённости рабочего места, на котором он осуществляет свою профессиональную деятельность;

- наличие опыта работы на разных типах технологического оборудования или в разных производственных условиях;

- умение «играть в команде», наличие коммуникативной культуры, умение слушать коллег и воспринимать их точку зрения;

- умение формулировать свое мнение, аргументировать позицию» [111, С.19].

В функции экспертов входит идентификация квалификаций соискателей, оценка компетенций кандидатов в ходе квалификационных испытаний, участие в работе сертификационных комиссий.

Основными определяющими квалификационный уровень показателями в Национальной рамке квалификаций определены широта полномочий и ответственности (общая компетенция), сложность деятельности (характер умений), наукоемкость деятельности (характер знаний), нарастающие с первого по шестой уровень включительно для выпускников СПО.

Профессиональный стандарт определяет необходимые общие компетенции и перечень единиц (специальные трудовые и сквозные функции), соответствующие квалификационному уровню и рабочему разряду, которые являются основой для разработки контрольно- измерительных средств.

Локальная технология независимой оценки в форме сертификации профессиональных квалификаций позволяет провести все логически выверенные процедуры: с соискателем по оценке заявочной документации и его консультационной поддержке, с кандидатом по идентификации квалификаций и построение его индивидуальной траектории сертификационных процедур. На основе комплексного анализа полученных результатов оценочных процедур подводятся итоги сертифи-

кации квалификаций.

Внешний и внутренний контроль системы сертификации квалификаций на соответствие аккредитационным требованиям определяют качество функционирования и эффективность модели независимой оценки. О результативности системы независимой оценки в форме сертификации квалификаций может свидетельствовать количество апелляций, аккредитация структуры по независимой оценке.

Также система независимой оценки должна иметь систему менеджмента качества, что способствует анализу и постоянному улучшению деятельности системы сертификации.

Для обеспечения прозрачности системы сертификации, ее удобства для пользователей формируется информационная и методическая поддержка процессов сертификации от базовой организации, в данном случае НАРК при РСПП.

Результатом реализации модели как теоретической конструкции является организация процесса сертификации квалификаций как для выпускников организаций среднего профессионального образования, так и для других категорий граждан.

Внедрение модели позволит повысить качество профессионального образования выпускников на основе коррекции содержания программ обучения, производственных практик через выявление ожиданий профессионального сообщества, современной экономики, производства к общим и профессиональным компетенциям выпускников СПО.

Эффективность реализованной модели независимой оценки в форме сертификации профессиональных квалификаций будет определяться также:

- повышением академической и трудовой мобильности граждан в соответствии с концепцией непрерывного профессионального образования и независимо от формы и вида профессионального образования (неформального, спонтанного, семейного и т.д.);

- достижением сравнимости и сопоставимости результатов начального, среднего профессионального образования на основании профессиональных стан-

дартов, Национальной рамки квалификаций гармонизированной с Европейской рамкой квалификаций для разных категорий граждан, для трудовых мигрантов в том числе.

Таким образом, модель системы независимой оценки результатов образования, включающая целевой, организационный, содержательно-деятельностный и результативный блоки, позволяет выстроить структуру и деятельность системы независимой оценки квалификаций выпускников СПО, персонала реальных предприятий, других категорий граждан в соответствии с принципами оценки.

В рамках целевого блока на основе маркетинговых исследований рынков труда и образовательных услуг региона определяется отрасль экономики, для которой актуально выявление соответствия квалификации выпускника требованиям профессиональных стандартов, Национальной и отраслевой рамок квалификаций, региональных работодателей.

Организационный блок направлен на формирование нормативно-правовой, организационно-методической базы системы независимой оценки в форме сертификации квалификаций, определение организационно-функциональной структуры.

На этапе содержательно-деятельностного блока модели формируются экспертно-методическая база, включающая контрольно-измерительные средства, пакеты заявительных документов, договоры и т.д., экспертное сообщество из высококвалифицированных представителей работодателей для участия в процедурах оценивания.

Содержательно-деятельностный блок модели включает локальную технологию независимой оценки в форме сертификации профессиональных квалификаций, состоящую из ряда последовательных этапов - оценки заявочной документации, идентификации квалификаций, квалификационного экзамена, подведения итогов процедур сертификации и внешнего и внутреннего контроля.

Результативный блок констатирует наличие:

- сертификации квалификаций выпускников СПО, рабочих и специалистов, незанятого населения, мигрантов, беженцев и др. граждан;

- сформированных критериев независимой оценки на основании Национальной и отраслевой

рамков квалификаций, профессиональных стандартов, других нормативных актов и требований работодателей региона;

- повышение качества образования с применением программ обучения, образовательного процесса, скорректированных на основе анализа итогов независимой внешней оценки, а также в соответствии с требованиями профессионального сообщества, современного производства к общим и профессиональным компетенциям выпускников СПО.

ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ

Актуальнейшей проблемой современного образования является качество подготовки выпускников.

Качество образования – комплексный показатель, определяющий состояние и результативность образовательного процесса, его соответствие потребностям и ожиданиям государства, экономики региона, общества, самого обучаемого в развитии и формировании гражданских, общих и профессиональных компетенций личности.

Анализ научной литературы и изучение опыта исследователей показали, что одним из механизмов повышения качества образования является оценка, предполагающая выявление соответствия уровня образования и условий его получения требованиям потребителей образовательных услуг.

Педагогическая проблема настоящего исследования состоит в том, чтобы выявить, каковы подходы к измерению (оценке) качества образования на основе государственных стандартов и нормативов, для выявления соответствия подготовки выпускников требованиям, которые выдвигают работодатели, экономика, государство и сами выпускники системы образования.

При определении сущности и структуры независимой внешней оценки результатов образования мы исходили из положения о том, что независимая внешняя оценка заключается в выявлении независимыми, внешними по отношению к образовательной организации, экспертами соответствия знаний, умений, сформированных общих и профессиональных компетенций, то есть квалификации выпускника консолидированным требованиям профессионального сообщества, современного производства, государства, самого выпускника.

Нами уточнено определение «Независимая (внешняя) оценка результатов образования выпускников СПО в форме сертификации – это оценка соответствия квалификации выпускника требованиям профессиональных стандартов по видам экономической деятельности, конкретных запросов работодателей, которая получена в результате независимых, стандартизированных и универсальных процедур, способствующая личностному и профессиональному развитию выпускника».

Для эффективного оценивания результатов профессионального образования разработана практико-ориентированная модель системы независимой оценки результатов образования выпускников СПО в условиях производственно-образовательного кластера, состоящая из целевого, организационного, содержательно-деятельностного и результативного блоков.

Целью системы независимой оценки в форме сертификации квалификаций является деятельность по добровольной сертификации выпускников СПО и содействие повышению качества профессионального образования в Российской Федерации.

В рамках целевого блока на основе маркетинговых исследований рынка труда и рынка образовательных услуг региона определяется приоритетная отрасль экономики, для которой актуальна независимая оценка профессиональных квалификаций выпускников СПО, рабочих и специалистов, осуществляемая на основе принципов доступности, добровольности, независимости, информационной открытости, объективности, достоверности, конфиденциальности.

Организационный блок направлен на формирование нормативно-правовой, организационно-методической базы системы независимой оценки в форме сертификации квалификаций, определение организационно-функциональных структур - Центра сертификации профессиональных квалификаций и экспертно-методического центра.

На этапе содержательно-деятельностного блока модели формируются экспертно-методическая база, включающая профессиональные стандарты, Национальную и отраслевую рамки квалификаций, контрольно-измерительные средства, пакеты заявительных документов, договоры и др., экспертное сообщество из высококвалифицированных представителей работодателей.

Содержательно-деятельностный блок модели включает локальную технологию независимой оценки в форме сертификации профессиональных квалификаций, состоящую из ряда последовательных этапов - оценки заявочной документации, идентификации квалификаций, квалификационного экзамена, подведения итогов процедур сертификации, внешнего и внутреннего контроля.

Результативность модели системы независимой оценки результатов образования выпускников СПО в условиях производственно-образовательного кластера определяется:

- сформированными критериями оценки по Национальной и отраслевой рамкам квалификаций, профессиональным стандартам, другим нормативным актам и требованиям работодателей региона;
- сертификацией профессиональных квалификаций выпускников СПО, рабочих и специалистов, незанятого населения, мигрантов, беженцев и др. граждан;
- повышением качества образования на основе скорректированных программ обучения и образовательного процесса в соответствии с анализом итогов сертификационных процедур, требований профессионального сообщества, современного производства к общим и профессиональным компетенциям выпускников СПО.

ГЛАВА II. РЕАЛИЗАЦИЯ МОДЕЛИ СИСТЕМЫ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБРАЗОВАНИЯ ВЫПУСКНИКОВ СПО

2.1 Реализация модели системы независимой оценки результатов образования выпускников СПО в условиях отраслевого производственно-образовательного кластера

Для реализации модели системы независимой оценки результатов образования в форме сертификации квалификаций выпускников СПО в условиях производственно-образовательного кластера мы разработали план действий или «дорожную карту», состоящую из 10 шагов. Дорожная карта позволяет наглядно представить пошаговый сценарий по созданию реальной системы независимой оценки квалификаций выпускников СПО. Предложенная «Дорожная карта по внедрению системы независимой оценки результатов образования в форме сертификации квалификаций выпускников СПО» сформирована методом прогнозирования и логично, последовательно способствует формированию целевого, организационного, содержательно-деятельностного и результативного блоков модели системы независимой оценки, представлена на рисунке 2.1.

Целью первого шага по внедрению модели системы независимой оценки результатов образования в форме сертификации квалификаций является определение отрасли экономики региона, для которой наиболее востребована эта система на основе анализа маркетинговых исследований рынков труда и образовательных услуг, мониторинга качества подготовки выпускников средних профессиональных образовательных организаций. Реализация первого шага «Дорожной карты по внедрению системы независимой оценки результатов образования в форме сертификации квалификаций выпускников СПО» начинается с изучения стратегических направлений экономического развития региона - Программы социально-экономического развития Республики Бурятия на 2008-2010 гг. и на период до 2017г., Программы социально-экономического развития Республики Бурятия на 2011-2015 гг.



Рисунок 2.1-Дорожная карта по внедрению системы независимой оценки результатов образования в форме сертификации квалификаций выпускников СПО

Выявлено, что в республике реализуются: приоритетный национальный проект «Доступное и комфортное жилье – гражданам России» (с 2009 г.), республиканская целевая программа «Развитие трудовых ресурсов Республики Бурятия

на 2010-2020 гг.», федеральные и региональные программы «Развитие внутреннего и въездного туризма в Российской Федерации» (2011-2018 годы), согласно которым предусмотрено создание туристско-рекреационного кластера «Подлеморье», «Кяхта», «Тункинская долина», АТК «Байкальский», «Турка», «Пески» и др.

Это подразумевает строительство гостиниц, кемпингов, благоустройство зон отдыха и возведение соответствующих коммуникаций, а также планируется возведение зданий жилого и производственного назначения по городским и районным программам [175].

Анализ этих документов выявил, что отрасль строительства является одной из приоритетных в экономике Бурятии, и эта сфера экономики будет актуальной и далее.

Отсюда следует, что необходимо провести маркетинговые исследования рынков труда, образовательных услуг, мониторинг качества подготовки выпускников среднего профессионального образования строительного профиля. Для этого рассматривались качество подготовки выпускников образовательных организаций строительного направления, квалификационные уровни рабочих реального производства, востребованность данной сферы экономики в рабочих с высокими квалификационными разрядами.

Выявлено, что в сфере строительства Бурятии наибольшее количество вакансий по рабочим профессиям и специальностям – рост в 1,3 раза (с 9,3 тыс. чел. в 2007 году до 12,0 тысяч человек в 2012 году по данным Государственного кадрового управления центра занятости г. Улан-Удэ).

Констатировано, что объем работ, выполненных по виду экономической деятельности "Строительство", увеличился в 2,6 раза с 7,7 млрд. руб. в 2007 г. до 19,9 млрд. руб. в 2012 г.

Индикаторами развития строительного комплекса определены уровни инвестиций в развитие строительной отрасли в период до 2015 г., представленные в таблице 2.1.

Выявлено что, в республике реализуются: приоритетный национальный проект «Доступное и комфортное жилье – гражданам России» (с 2009 г.), респуб-

ликанская целевая программа «Развитие трудовых ресурсов Республики Бурятия на 2010-2020гг.», федеральные и региональные программы «Развитие внутреннего и въездного туризма в Российской Федерации» (2011-2018годы), согласно которым предусмотрено создание туристско-рекреационного кластера «Подлеморье», «Кяхта», «Тункинская долина», АТК «Байкальский», «Турка», «Пески» и др.

Таблица 2.1- Сведения о планировании инвестиций в развитие строительного комплекса РБ

Этап, г.	2007	2011	2012	2013	2014	2015
Финансирование, млрд., руб.	9,0	16,4	16,7	17,2	18,7	20,4

Это подразумевает строительство гостиниц, кемпингов, благоустройство зон отдыха и возведение соответствующих коммуникаций, а также планируется возведение зданий жилого и производственного назначения по городским и районным программам [175].

Планируется рост объемов инвестиций в строительную отрасль Бурятии, следовательно, количественная потребность в рабочих кадрах строительной отрасли республики будет расти.

Для данной отрасли характерна постоянная высокая потребность в таких специалистах как каменщик, арматурщик, бетонщик. Эта проблема связана с тем, что на сегодняшний день образовательные организации Республики Бурятия не обучают рабочих данных профессий, а также и то, что эти профессии не являются привлекательными в рабочей среде.

Анализ заявленной работодателями потребности в работниках по данным Государственного кадрового управления Центра занятости г. Улан-Удэ показал, что рабочих кадров недостаточно, только за I полугодие 2013 г. потребность составила 3595 человек-специалистов по 21 профессии на 162 строительных предприятиях отрасли. Доля рабочих и специалистов на строительных объектах составляет 70%, а их средний возраст составляет 55-56 лет.

Следовательно, через 4-5 лет напряженность по обеспечению кадрами в строительной отрасли возрастет.

Для устранения дефицита трудовых кадров работодателями привлекается иностранная рабочая сила, на что правительством Республики Бурятия утверждаются квоты, представленные в таблице 2.2.

Таблица 2.2 - Установленные правительством РБ квоты на ввоз иностранных рабочих

№ п/п	Показатель	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.
1.	Установленная квота, чел.	2000	3500	3759	5527	11 492	5572	1500	1120
2.	В т. ч. в строительстве	1520	1432	2602	1283	6020	816	1157	795
	Соотношение в %	76	40,91	69,22	23,21	52,38	14,64	77,13	70,98

Большинство иностранных граждан, работающих на территории Республики Бурятия, заняты на строительных объектах.

В настоящее время предприятия строительной отрасли испытывают дефицит в высококвалифицированных рабочих и специалистах, владеющих несколькими профессиями, современными российскими и иностранными строительными технологиями.

Количественный анализ потребностей строительных предприятий региона представлен на рисунке 2.2.

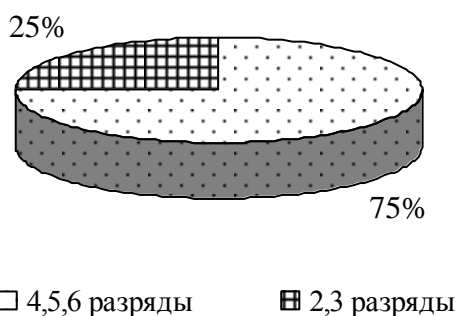


Рисунок 2.2 - Потребность в квалифицированных кадрах

Кадровые службы предприятий Бурятии при объявлении вакансий крайне редко указывают рабочий разряд (10,85 %), а представители рекрутинговых компаний по России среди требований указывают наличие высоких рабочих разрядов (77,7%).

Однако в ходе исследований выявлено, что только на двух предприятиях строительной отрасли ОАО «Полистройдеталь», ОАО «Стройград» сохранилась система определения рабочих разрядов.

Иностранные граждане, в данном случае граждане КНР, прибывающие в регион, имеют документы о профессиональной подготовке по названным профессиям, но уровень рабочей квалификации, рабочие разряды не указываются.

Следовательно, уровень профессионализма этих рабочих неизвестен.

Руководители предприятий желают видеть на собственных объектах строителей с высокими квалификациями. Для работодателя высокий уровень квалификации рабочих и специалистов способствует минимизации брака, повышению производительности труда и качества продукции, что повысит спрос на продукцию, рост конкурентоспособности предприятия, значимости в регионе, повышение доходов и инвестиционной привлекательности.

Отсюда следует, что на реальных предприятиях отрасли востребованы высококвалифицированные рабочие и специалисты, а система выявления наличного уровня квалификации в регионе отсутствует.

Далее была исследована сфера образовательных услуг системы довузовского образования Республики Бурятия. Строительным специальностям и профессиям обучают в двух из 20 учебных организаций среднего профессионального образования. Трудоустройство выпускников по специальности составляет по СПО 63%. Среди причин невысокого трудоустройства на строительные предприятия названы:

- дальнейшее обучение в ВУЗах;
- служба в Российской армии;
- низкий уровень квалификации, недостаточный (2-3 рабочий разряды) по мнению работодателей для работы на производстве;

- семейные обстоятельства и др.

Для определения уровня удовлетворенности образовательными услугами применялся метод анкетирования и интервьюирования, а в качестве основных потребителей были определены работодатели 20 ведущих строительных организаций. В опросе приняли участие представители ассоциации «Дарханинвестстрой», ОАО «Полистройдеталь», ООО «Икат+», ООО «Байкалжилстрой», ООО «Байкал-Групп», ООО «Ветта», ООО «Левый берег», ООО «Монтажник», ООО «Гаусс», ООО «Дока-Строитель», ООО «Байкал-Мрамор», ООО «Буркоопстрой», ООО «Век» и т.д.

Для опроса выпускников «Техникума строительства и городского хозяйства» были использованы анкеты «Требования работодателей к выпускникам техникума». При оценке уровня теоретической подготовки выпускников получены следующие результаты: оценку «5» поставили 25% опрошенных работодателей; «4» - 40%, «3» - 20% респондентов; «2» -10% и «1» -5% .

Из полученных данных можно сделать вывод о том, что работодатели в целом удовлетворены уровнем теоретической подготовки выпускников техникума, однако было отмечено, что необходимо периодически выявлять новые требования производства к уровню теоретической подготовки. Поскольку появляются новые технологии в строительстве и новые строительные материалы, оборудование, следовательно, необходимо, чтобы выпускники были подготовлены для работы в постоянно изменяющихся условиях.

Следующий вопрос касался участия выпускников техникума в управлении предприятиями (рисунок 2.3.)

Из данных, полученных при опросе выпускников техникума, видно, что 25% выпускников занимают должности руководителей среднего звена по истечении 3-5 лет трудового стажа, а остальные 75% - рабочие места. Перспектива карьерного роста сотрудника, закончившего техникум, оценивается работодателями в 35%, отсюда следует, что выпускник техникума, имеет возможности карьерного роста.

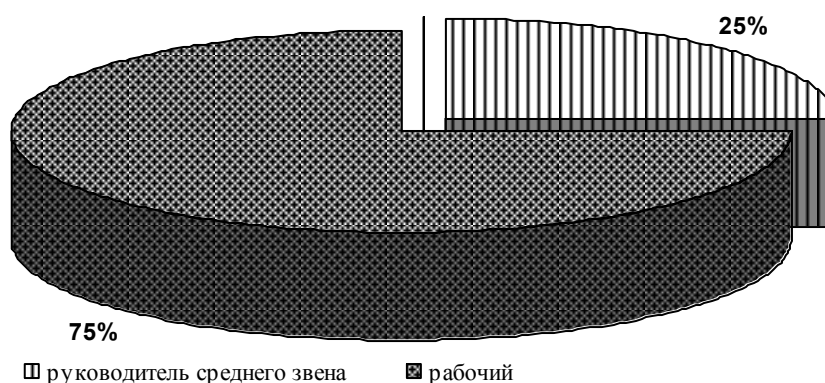


Рисунок 2.3 - Участие выпускников техникума в управлении предприятиями

При оценке профессиональной компетентности и коммуникабельности выпускников, представленных на рисунках 2.4 и 2.5 работодатели оценили на «хорошо» и «отлично» профессиональные компетенции у 15% выпускников.

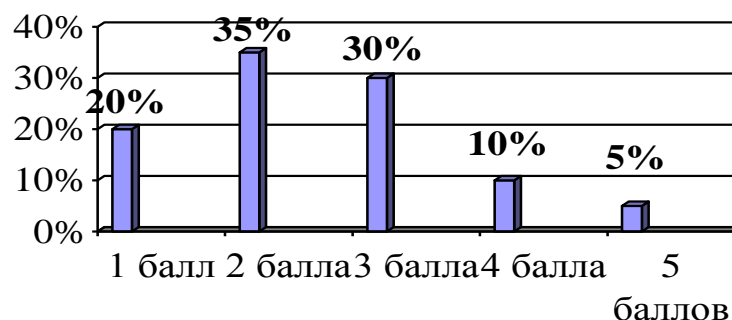


Рисунок 2.4 - Оценка уровня профессиональной компетентности выпускников техникума

Работодатели считают, уровень практической подготовки выпускников необходимо «доводить» на рабочем месте, т.к. они не готовы самостоятельно выполнять задания, не умеют планировать свою деятельность, иногда не могут рассчитать необходимое количество материалов и подручных средств, что в итоге сказывается на качестве готовых изделий или объектов.

Однако при оценке уровня коммуникабельности (Рисунок 2.5) работодатели в целом удовлетворены выпускниками техникума. Работодателями отмечено, что выпускники умеют работать в команде, хорошо входят в новый коллектив, доброжелательны.

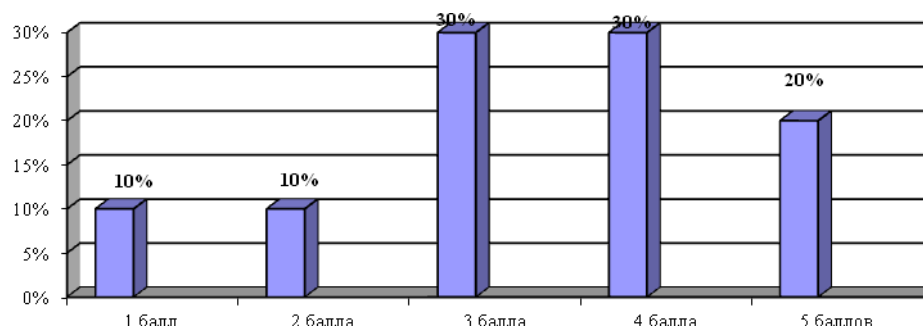


Рисунок 2.5 - Оценка коммуникабельности выпускников.

Исходя из диаграммы общей удовлетворенности работодателей выпускниками техникума, изображенной на рисунке 2.6 видно, что только 20% работодателей вполне удовлетворены уровнем подготовки выпускников техникума.

Как показал анализ таблиц частотных распределений ответов на вопросы, основным недостатком в процессе подготовки специалистов, по мнению работодателей (80%), является недостаточное формирование профессиональных умений и практических навыков.

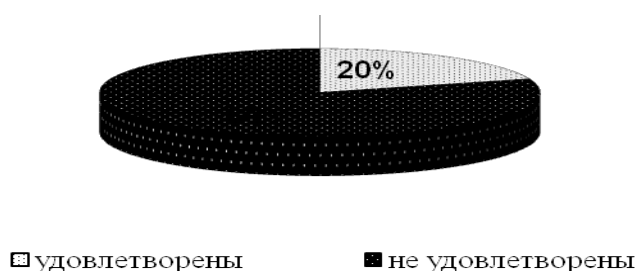


Рисунок 2.6 - Общая удовлетворенность работодателей выпускниками техникума

Проведенное исследование свидетельствует, с одной стороны, о резервах повышения качества профессионального образования для учебной организации, с другой стороны показывает, что корректирующие мероприятия должны проводиться совместно с работодателями производственно-образовательного кластера.

А именно изменение содержания профессиональных программ учебных дисциплин, профессиональных модулей, учебной и производственной практик с учетом современных производственных технологий, оборудования, механизмов.

Также из анализа вытекает, что необходимо активизировать создание мобильной переговорной площадки образовательной организации и работодателей, профессионального сообщества не только с участием инженерно-педагогических работников, но самих студентов, на всех этапах обучения. Выпускники должны знать ожидаемые работодателями квалификационные требования, представлять дальнейшее развитие строительного сектора экономики республики, российской строительной отрасли и развитие международного строительного дела. Они должны понимать, что умения и навыки, сформированные при выполнении научно-исследовательских работ, самостоятельных исследований будут использованы ими в дальнейшем профессиональном росте, равно как и приобретение новых прикладных квалификаций.

Итак, из анализа результатов исследований следует, что ключевыми проблемами при рассмотрении потребностей регионального рынка труда, прогноза развития строительной отрасли Республики Бурятия и поставляемых на рынок труда рабочих и специалистов-выпускников образовательных организаций этого профиля являются:

- несбалансированность спроса и предложения рабочей силы по профессионально-квалификационному признаку;
- дисбаланс между подготовкой кадров системой профессионального образования и потребностями рынка труда Республики Бурятия, что подтверждает общая занятость выпускников, составившая 85,7% с учетом призыва в российскую армию, обучения в ВУЗах, и трудоустройства в других сферах хозяйственной деятельности республики.

На основе системного анализа маркетинговых исследований строительной отрасли региона также следует вывод, что для этой сферы экономики актуальны повышение качества профессионального образования выпускников среднего профессионального образования, рост квалификации рабочих и специалистов реаль-

ного производства, увеличение числа востребованных специалистов – строителей.

Следовательно, для данной отрасли экономики региона необходимо внедрение модели системы независимой оценки профессиональных квалификаций выпускников, способствующей повышению качества трудовых ресурсов Бурятии, что обеспечит эффективное развитие стройиндустрии республики.

С другой стороны, определилась отрасль для формирования производственно-образовательного кластера – основы системы независимой оценки квалификаций выпускников среднего профессионального образования и других категорий граждан, что является вторым шагом дорожной карты. Для этого собранный аналитический материал впервые был представлен для обсуждения на расширенном заседании Координационного совета Бурятского республиканского техникума строительства и городского хозяйства, на котором присутствовали представители Союза промышленников и предпринимателей РБ, Торгово-промышленной палаты РБ, Союза строителей РБ, Восточно-Сибирского Государственного Технологического Университета, работодатели ОАО «Дарханивестстрой», ОАО «Левый берег», ОАО «Бест+», Федерального управления дорог, Комитета по строительству г. Улан-Удэ, Министерства строительства и модернизации жилищно-коммунального комплекса, Министерства образования и науки РБ, саморегулируемых организаций, и др.

Рассмотрев и обсудив результаты исследований, представители пришли к решению о формировании производственно - образовательного строительного кластера.

Производственно-образовательный кластер, действуя как мобильная переговорная площадка, для независимой оценки профессиональных квалификаций выпускников образовательной организации, позволит определять качество подготовки на основе сбалансированных требований к имеющимся профессиональным компетенциям обученных независимыми экспертами – представителями строительного кластера региона.

С другой стороны, сформированные с представителями кластера требования к уровню квалификации выпускника лягут в основу содержания сертификацион-

ных процедур, и такой независимой оценке работодатели будут доверять как понятной, построенной в соответствии с требованиями современного производства, прозрачной, доступной и, главное, способствующей повышению качества профессионального образования. Эта система независимой оценки в форме сертификации квалификаций устанавливает достигнутый уровень квалификации и у рабочих, специалистов строительных предприятий республики, также незанятого населения, желающего трудиться на объектах строительства, иностранных рабочих, мигрантов и др. граждан.

Создание и функционирование системы независимой оценки профессиональных квалификаций актуально и для населения, трудящегося в других отраслях экономики. Рабочие, не имеющие профессионального образования, представители безработного населения, овладевшие в результате неформального, профессионального образования набором профессиональных компетенций, имеют возможность доказать наличие профессиональной квалификации и получить сертификат соответствия, подтверждающий профессиональную состоятельность самого человека. Иностраные рабочие из ближнего и дальнего зарубежья – киргизы, узбеки, казахи, азербайджанцы, армяне, китайцы и т.д., въезжающие в регион для трудоустройства, представляют документы о наличии рабочей профессии, но уровень квалификации, рабочий разряд в документе не обозначен [87].

А работодатели, сомневающиеся в профессионализме этих рабочих, качестве выполняемых ими работ и Правительственная Комиссия по миграционной политике Бурятии выразили мнение о необходимости сертификации профессиональных квалификаций мигрантов, трудящихся на предприятиях региона.

Управление федеральной миграционной службы Бурятии стало социальным партнером в производственно-образовательном строительном кластере, заинтересованным в развитии независимой оценки в форме сертификации квалификаций.

Итак, было выявлено, что основными потребителями системы независимой оценки станут выпускники образовательных организаций среднего профессионального образования, рабочие и специалисты реального производства, незанятое население, мигранты, работодатели.

В целях повышения качества образования Министерством образования и науки республики поддерживается создание «Регионального агентства развития и оценки качества образования», одним из направлений деятельности которого является сертификация квалификаций выпускников техникумов, колледжей республики.

Следовательно, работодатели, предприятия, Министерство строительства и жилищно-коммунального комплекса Бурятии, Министерство экономики, Министерство образования и науки республики заинтересованы в деятельности системы независимой оценки.

Профессиональные сообщества – Союз строителей, Союз промышленников и предпринимателей, Торгово-промышленная палата Бурятии как консолидированные выразители интересов крупного, среднего и мелкого предпринимательства также вошли в состав производственно-образовательного кластера. Центр занятости г. Улан-Удэ, профсоюз строителей, союз потребителей - защитники интересов рабочих и незанятого населения, потребителей строительной отрасли, полагая, что система независимой оценки привлекательна для защиты интересов трудящихся, выступили за создание независимой оценки и стали партнерами. Также социальными партнерами в производственно-образовательный кластер вошли два строительных техникума Бурятии.

Следующим шагом дорожной карты стало изучение и подготовка законодательной, нормативно-правовой и организационно-методической базы для внедрения системы независимой оценки профессиональных квалификаций. Был сформирован пакет международных и российских законов, указов, положений, поручений Президента страны и Правительства России по созданию системы независимой оценки качества профессионального образования, Национальной системы квалификаций, Центров сертификации квалификаций, и т.д. (Приложение А,Б). Созданы локальные акты, регламентирующие деятельность системы независимой оценки квалификаций. Сформирован пакет организационно-методических документов, рекомендаций, утвержденных Общественно-профессиональным Советом Национального агентства развития квалификаций, Российского союза промыш-

ленников и предпринимателей и Министерства образования и науки Российской Федерации (Приложение В).

Для реализации пятого этапа дорожной карты была определена организационно-правовая структура системы независимой оценки профессиональных квалификаций - экспериментальный Центр сертификации профессиональных квалификаций, позднее зарегистрированный как автономная некоммерческая организация, представленный на рисунке 2.7.

Учредителями стали Союз промышленников и предпринимателей Бурятии, Союз строителей региона, работодатели. В действующем центре сертификации основная нормативно-правовая база заложена в Уставе автономной некоммерческой организации «Центр сертификации профессиональных квалификаций».

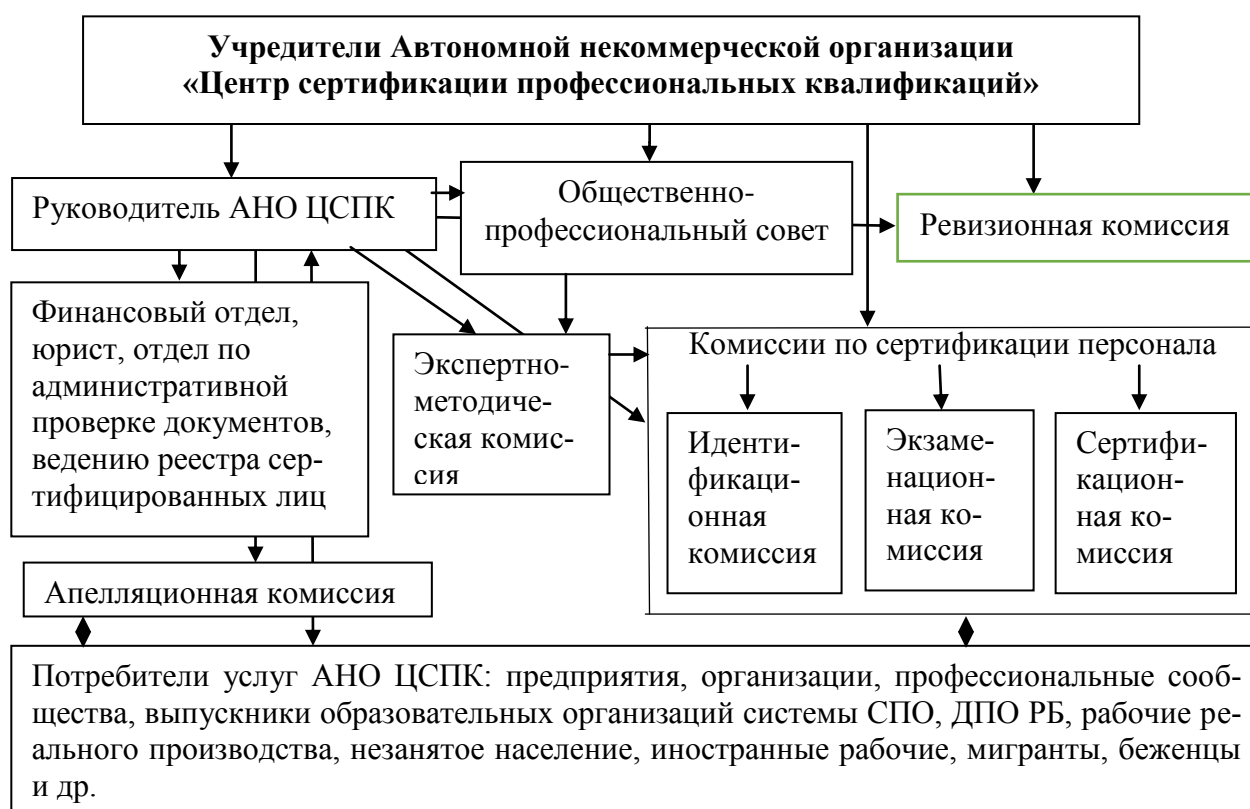


Рисунок 2.7- Организационная структура АНО «Центр сертификации профессиональных квалификаций»

Основным функционалом общественно-профессионального совета созданного Центра сертификации профессиональных квалификаций (далее – АНО

ЦСПК) являлись: управление, стратегическое планирование, утверждение локальных актов, составов экспертных комиссий, контроль над сертификационными процедурами и т.д.

В состав общественно-профессионального совета АНО ЦСПК вошли представители производственно-образовательного строительного кластера – Союза строителей, работодателей, Министерства образования и науки Бурятии, Союза промышленников и предпринимателей, Торгово-промышленной палаты республики. Руководитель АНО ЦСПК осуществляет ежедневное управление текущей деятельностью Центра. Деятельность финансового отдела, юриста, отдела по административной проверке документов соискателей и ведению реестра сертифицированных лиц направлена на обеспечение эффективной работы и надлежащего документооборота АНО ЦСПК.

Для контроля финансовой деятельности АНО ЦСПК создана ревизионная комиссия, цели, функции, направления ее деятельности записаны в Уставе организации. Созданная апелляционная комиссия обеспечивает соискателей и кандидатов возможностью обжаловать результаты сертификационных мероприятий, т.е. эта комиссия обеспечивает контроль над объективностью, непредвзятостью решений, итогов сертификации.

Практика показывает, что наша структура имеет право быть, что подтверждает и п.10 «Порядка наделения полномочиями организаций, выполняющих функции экспертно-методических центров и центров оценки и сертификации квалификаций», утвержденного решением Общественно-государственного совета Российской системы независимой оценки качества профессионального образования», который гласит: «функции ЭМЦ и ЦОСК может одновременно выполнять одна организация при условии, что данная организация не является образовательной» [169, С.3].

Также необходимо отметить, что АНО ЦСПК должен пройти процедуру аккредитации возможно, в базовой организации, но механизмы аккредитационных мероприятий разрабатываются.

Пятым этапом внедрения модели независимой оценки явилось формирова-

ние экспертно-методического центра, функции которого в АНО ЦСПК выполняет экспертно-методическая комиссия, состоящая из методистов, независимых экспертов из представителей работодателей. Она формирует пакеты контрольно-измерительных средств, учитывающих требования Национальной и отраслевой рамок квалификаций, профессиональных стандартов и рекомендации работодателей по современным производственным технологиям и оборудованию, применяемым на предприятиях отрасли.

Следующий шаг дорожной карты – формирование центра оценки и сертификации квалификаций по отрасли экономической деятельности. В структуре созданного АНО ЦСПК роль центра оценки и сертификации квалификаций выполняли экзаменационные комиссии, которые состоят из трех подкомиссий: идентификационной, экзаменационной и сертификационной. Идентификационная комиссия оценивает заявочную документацию соискателя на предмет соответствия пакета документов поданному заявлению и заявленной к оценке профессиональной квалификации. Экзаменационная комиссия на квалификационных испытаниях оценивает профессиональные и общие компетенции кандидатов. Сертификационная комиссия на основе итогов квалификационных испытаний выносит решение о соответствии (несоответствии) имеющейся квалификации, заявленному квалификационному уровню. Причем члены одной комиссии не могут одновременно участвовать в работе другой.

Седьмой шаг дорожной карты - внедрение локальной технологии независимой оценки в форме сертификации профессиональных квалификаций представлен в параграфе 2.2. данной главы.

Восьмым шагом реализации модели системы независимой оценки является постоянный мониторинг функционирования системы независимой оценки профессиональных квалификаций с целью повышения качества сертификационных услуг АНО ЦСПК. Для осуществления этой функции в структуре АНО ЦСПК предусмотрен инспекционный контроль (внутренний аудит) деятельности на соответствие Международному стандарту ИСО 17024:2003. Для внешнего аудита в форме аккредитации АНО ЦСПК планируются механизмы и методики, разраба-

тываемые по поручению президента В.В. Путина Правительству РФ [174, п.5].

Инспекционный контроль осуществляется экспертами АНО ЦСПК в случае поступления информации о претензиях к уровню квалификации и компетенциям сертифицированного работника со стороны работодателя, претензий и жалоб, поступающих со стороны соискателя или кандидата, о нарушениях порядка и/или процедуры сертификации. В случае несоответствия квалификации работника установленным требованиям, отказа владельца сертификата от проведения инспекционного контроля АНО ЦСПК отменяет (приостанавливает) действие сертификата.

Далее разрабатываются, выполняются корректирующие мероприятия и при наличии положительных результатов их оценки АНО ЦСПК принимает решение о возобновлении действия сертификата и информирует об этом заинтересованные стороны.

Девятым мероприятием является корректирование функционирования системы независимой оценки профессиональных квалификаций, направленное на постоянное совершенствование и улучшение деятельности Центра сертификации профессиональных квалификаций. Для этого на основе анализа результатов деятельности АНО ЦСПК по добровольной сертификации персонала, рекомендаций инспекционного отдела, выводов апелляционной комиссии и системы менеджмента качества формируется план корректирующих мероприятий по достижению оптимального соответствия Международному стандарту по сертификации персонала – ISO/ IESCD 17024 «Общие требования к организациям, производящим сертификацию персонала», ожиданиям производственно-образовательного строительного кластера.

Десятым шагом дорожной карты по внедрению модели системы независимой оценки в форме сертификации квалификаций является формирование информационной и методической поддержки процессов сертификации, обеспечивающих прозрачность системы сертификации, отсутствие «бюрократизации» и ее удобство для пользователей. Для достижения этих целей планируются и проводятся мероприятия по информированию о деятельности по сертификации квали-

фикаций, о результатах независимой оценки, о перспективах добровольной сертификации персонала АНО ЦСПК в средствах массовой информации, на различных форумах в регионе и за его пределами. В тематике регулярных заседаний общественно-профессионального совета АНО ЦСПК, совещаний производственно-образовательного строительного кластера, встреч с работодателями рассматриваются вопросы совершенствования методического обеспечения процедур сертификации. Периодически идет обмен информацией с действующими системами по сертификации персонала России – Самарским Центром профессионального образования, Белгородским региональным агентством развития квалификаций, планируется наладить взаимодействие с Челябинским Агентством развития квалификаций, идут консультации с Национальным агентством развития квалификаций, формируются отчеты в Национальный фонд подготовки кадров.

Таким образом, для реализации модели системы независимой оценки результатов образования в форме сертификации квалификаций выпускников составлен план действий в форме дорожной карты, где запланированы десять логически выверенных этапов.

Актуальность внедрения модели системы независимой оценки результатов образования в форме сертификации квалификаций выпускников СПО обоснована маркетинговыми исследованиями рынков труда и образовательных услуг региона, которые выявили:

- одним из приоритетных направлений развития экономики региона является строительная отрасль;
- недостаток квалифицированных кадров в строительной сфере, который частично восполняется трудовыми мигрантами, квалификационный уровень которых не подтвержден на соответствие российским профессиональным стандартам и нормативам;
- существует определенный дисбаланс между требованиями работодателей строительных предприятий к квалификациям выпускников образовательных организаций, особенно в ее практической составляющей.

Для наиболее полного решения вопросов повышения качества подготовки и

устранения дефицита специалистов с использованием системы независимой оценки в форме сертификации квалификаций в сфере строительства был сформирован производственно-образовательный строительный кластер. Он объединил реальное производство, образовательные организации, профессиональное сообщество, заинтересованные Министерства и ведомства для создания системы независимой оценки результатов образования в виде Центра сертификации профессиональных квалификаций» строительного профиля.

В соответствии со следующими шагами дорожной карты были сформированы нормативно-правовая, организационно-методическая базы для системы независимой оценки профессиональных квалификаций.

Сформирована экспертно-методическая комиссия, выполняющая функции экспертно-методического центра по строительной отрасли, создается экспертное профессиональное сообщество, локальные акты для процедур независимой оценки в форме сертификации квалификаций.

На следующем этапе образован Центр оценки и сертификации квалификаций по отрасли, состоящий из трех комиссий – по идентификации квалификаций, экзаменационной и сертификационной.

Далее была внедрена локальная технология независимой оценки в форме сертификации квалификаций, обеспечивающая последовательные логические процедуры оценивания квалификаций испытуемых.

Для контроля над системой независимой оценки результатов образования выпускников СПО запланирован мониторинг функционирования системы с целью своевременного корректирования деятельности в случае обнаружения отклонений от нормативов, методических рекомендаций базовой организации, при появлении апелляций, рекламаций со стороны потребителей системы независимой оценки.

Для обеспечения прозрачности системы независимой оценки результатов образования формируется информационная и методическая поддержка процессов сертификации со стороны базовой организации – Национального агентства развития квалификаций и профессиональных сообществ.

2.2. Технология независимой оценки результатов образования в форме сертификации квалификаций выпускников СПО

Для достоверной, объективной оценки квалификаций мы предлагаем к рассмотрению локальную технологию независимой (внешней) оценки в форме добровольной сертификации квалификаций выпускника.

Понятие «технология» в интернет-словаре определяется как «совокупность методов, процессов и материалов, используемых в какой-либо отрасли деятельности, а также как комплекс организационных мер, операций и приемов, направленных на изготовление, обслуживание, ... эксплуатацию изделия с номинальным качеством и оптимальными затратами, и обусловленных текущим уровнем развития науки, техники и общества в целом». Сегодня среди ученых признаны педагогические технологии и технологические системы образования: Г.К. Селевко, В.Д. Симоненко, А.М. Новиков и др.[104, 105, 150].

Технология выступает как «система условий, форм, методов, средств и критериев решения поставленной задачи», в качестве основного генерирующего принципа нашего исследования, позволяющего выявлять квалификацию выпускника [150].

Представленная в данном исследовании технология является «локальной (модульной)» по иерархии Г.К. Селевко и составляет часть содержательно-деятельностного блока модели системы независимой оценки (Рисунок 1.2) [103].

Целью технологии независимой оценки является выявление соответствия квалификации выпускника требованиям профессиональных стандартов, национальной и отраслевой рамок квалификаций, региональных работодателей.

Данная цель реализуется на основе следующих принципов функционирования системы независимой оценки:

- «доступность информации и услуг сертификации всем заинтересованным лицам;
- добровольность соискателя при сертификации по профессии;
- независимость сертификационных процедур, обеспечиваемая внешними

независимыми от образовательной организации экспертами;

- защита права соискателя на сертификацию в соответствии с требованиями профессиональных стандартов, других актуальных нормативных актов;
- информирование сертифицированного персонала обо всех изменениях, которые вносятся в сертификационные требования;
- обеспечение объективности и достоверности результатов сертификационных испытаний;
- соблюдение коммерческой тайны в отношении сведений, полученных при сертификации» [72, С.54].

Кроме этого при применении локальной технологии независимой оценки для систем внешней (система сертификации персонала) и внутренней (в образовательных организациях СПО) оценки профессиональных квалификаций выпускников должны реализовываться следующие принципы:

- при формировании оценочных средств обеспечиваются адаптивность, практикоориентированность и междисциплинарность диагностического инструментария, итерационный характер оценочных материалов;
- при проведении процедур оценки реализуются поэтапный, интегративный подход к оцениванию, индивидуальный подход для испытуемых позволит снять психологические барьеры в период оценочных мероприятий.

Определим комплекс организационных мер, совокупность методов, процессов и материалов, операций и приемов, используемых при сертификации квалификации, т.е. технологию независимой оценки квалификаций выпускников среднего профессионального образования.

При формировании технологии независимой оценки в форме сертификации профессиональных квалификаций считаем, что за основу принимаются цели, задачи и принципы добровольной сертификации квалификаций. Основной задачей технологии независимой оценки является удостоверение соответствия квалификации и компетенций рабочих и специалистов требованиям профессиональных стандартов по видам экономической деятельности.

Предложенная нами локальная технология независимой оценки в форме

сертификации квалификаций состоит из пяти последовательных этапов, которые проходит соискатель, подавший заявление на добровольную сертификацию профессиональной квалификации.

Технология независимой оценки в форме сертификации профессиональных квалификаций

I. Оценка заявочной документации соискателя

1.1) информационная поддержка соискателя (информация о процедурах, формах проведения оценки, критериях оценки, требованиях к соискателям, кандидатам, о роли оценщиков и т.д.);

1.2) прием заявления соискателя с установленным перечнем документов (документы об образовательном цензе, документы, подтверждающие трудовой стаж по квалификационному уровню, рекомендации работодателей, дипломы, сертификаты, портфолио, самоописания и т.д.);

1.3) собеседование соискателя с экспертом по оценке для анализа предоставленных документов.

II. Идентификация квалификаций кандидата

2.1) собеседование кандидата с экспертом для идентификации имеющихся квалификаций на соответствие требованиям профессионального стандарта, национальной и отраслевой рамок квалификаций на основе анализа предоставленных документов;

2.2) формирование индивидуального плана проведения независимой оценки (для проверки теоретических знаний и практических умений, способов деятельности).

III. Квалификационные испытания

3.1) квалификационные испытания (включают два этапа – теоретический и практический);

3.2) комплексный анализ результатов проведенной оценки, данных самоописания, портфолио и др. [91, С.16].

IV. Подведение итогов процедур сертификации

4.1) принятие решения по результатам сертификационных процедур;

4.2) выдача сертификата соответствия кандидатам, успешно прошедшим сертификационные испытания;

4.3) внесение в реестр сертифицированных специалистов.

V. Внешний и внутренний контроль

5.1) внутренний и внешний контроль процедур сертификации;

5.2) инспекционный контроль (по рекламациям работодателей, апелляционным процедурам) сертифицированных квалификаций персонала.

На первом этапе технологии соискателю оказывается информационная поддержка – эксперты АНО ЦСПК проводят консультации по цели и задачам сертификации персонала, формированию пакета заявительных документов, по процедурам сертификации, формам проведения оценки, знакомят с критериями оценки, с требованиями к кандидатам, с ролью оценщиков и т.д. Для соискателя порядок прохождения добровольной сертификации представлен на рис.2.8, соответствующий схеме разработанной - Машуковой Н.Д., Посталюк Н.Ю., Николаевой Г.В., Ащеуловым Ю.Б. [72, С.75].

После консультаций соискатель формирует пакет документов об образовании, о трудовом стаже по квалификационному уровню, рекомендации работодателей, дипломы, сертификаты, портфолио, самоописания и т.д.

Для выпускников образовательных организаций среднего профессионального образования, иностранных рабочих перечень предоставляемых документов сокращается, так как отсутствуют данные о трудовом стаже. Заявительные документы могут подать в АНО ЦСПК сами выпускники, администрация техникума или колледжа и другие категории граждан.

Для студентов СПО независимая оценка может дополнять итоговую аттестацию выпускников. В общем случае работающим персоналом, безработным населением, трудовыми мигрантами, беженцами предоставляется пакет документов, который для каждой категории граждан конкретизируется.

Для всех граждан заявочная документация должна «гарантировать» следующее:

- а) соискатель обладает образованием и/или опытом работы по профессии, которые необходимы для допуска к сертификации;
- б) возможность учета каких-либо специальных условий в заявлении (например, язык общения и др.) для осуществления сертификации по профессии и уровню квалификации;
- в) соискатель ознакомлен с сертификационными требованиями [72, С. 76].



Рисунок 2.8 - Порядок проведения добровольной сертификации персонала.

Для всех граждан заявочная документация должна «гарантировать» следующее:

- а) соискатель обладает образованием и/или опытом работы по профессии, которые необходимы для допуска к сертификации;
- б) возможность учета каких-либо специальных условий в заявлении (например, язык общения и др.) для осуществления сертификации по профессии и уровню квалификации;

в) соискатель ознакомлен с сертификационными требованиями [72, С. 76].

Далее эксперт по оценке проводит собеседование с соискателем для анализа предоставленных документов. При соответствии заявленной документации требованиям АНО ЦСПК соискатель переходит в статус кандидата на сертификацию, с ним заключается договор на сертификацию с определением порядка и сроков квалификационных испытаний. В случае несоответствия представленных заявочных документов принимается решение об отклонении заявления, о котором соискатель письменно уведомляется.

На втором этапе технологии независимой оценки экспертом по оценке проводится собеседование с кандидатом на основе анализа предоставленных документов для выявления и идентификации квалификаций кандидата на соответствие требованиям профессионального стандарта и квалификационным уровням национальной и отраслевой рамок квалификаций.

Далее кандидат знакомится со следующими материалами:

- образцами тестовых заданий для испытаний;
- профессиональными стандартами или другими документами, определяющими уровни квалификации (рабочие разряды);
- документами о порядке процедур сертификации;
- положениями о правах и обязанностях сертифицированного лица;
- о стоимости процедуры сертификации и т.д.

Далее экспертом совместно с кандидатом составляется индивидуальный план проведения независимой оценки теоретических знаний, общих и профессиональных компетенций. Для определения порядка процедуры сертификации выбирается одна из двух траекторий, в соответствии с Порядком проведения добровольной сертификации персонала выбирается Порядок 1 или Порядок 2.

Порядок 1 предусматривает сертификацию кандидата по результатам квалификационных испытаний. Порядок 2 предусматривает предварительное дополнительное обучение кандидата. Дополнительное профессиональное обучение возможно в сети ресурсных центров, в многофункциональных центрах прикладных квалификаций. После обучения кандидат имеет право проходить последую-

щие этапы сертификации. Организации дополнительного профессионального образования не входят в систему сертификации персонала, но могут на договорной основе вести повышение квалификации, переподготовку кандидатов. Место, время, продолжительность квалификационных испытаний определяются АНО ЦСПК и доводятся до сведения кандидата в сроки не менее двух недель до даты проведения.

Третий этап технологии предусматривает процедуры квалификационных испытаний. При отсутствии экспертно-методических центров контрольно-измерительные средства (материалы) для оценочных процедур разрабатываются экспертно-методической комиссией ЦСПК (Приложение Г, И).

Для формирования контрольно-измерительных средств, членами экспертно-методической комиссии проводится сравнительный анализ федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС) и профессионального стандарта (ПС) по соответствующей профессии. Например, анализ ФГОС по профессии 270802.10 «Мастер отделочных строительных работ» и ПС «Монтаж каркасно-обшивных конструкций» показал, что общие компетенции, формируемые по ФГОС, в основном совпадают с необходимыми общими компетенциями в ПС. А приобретенные компетенции выпускника СПО по ФГОС и не указанные в ПС - ОК 1. «Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес» и ОК 7. «Исполнять воинскую обязанность, в том числе с применением полученных профессиональных знаний (для юношей)» формируют мотивационный компонент его квалификации и способствуют формированию гражданской позиции молодого человека.

Формируемые профессиональные компетенции выпускников СПО по ФГОС направлены на выполнение трудовых функций, обобщенно описанных в ПС. А качество исполнения специальных трудовых и сквозных функций (СТФ и СФ), дифференцированных на основные трудовые действия, необходимые знания и умения, представленные в ПС, оценивается, измеряется.

При формировании содержания диагностического материала для проверки теоретического и практического компонентов квалификации и косвенной оценки

профессиональной мотивации испытуемого принимаются за основу единицы профессионального стандарта (ЕПС), состоящие из основных трудовых действий (ОТД), выполняемых с использованием средств и предметов труда, необходимых знаний и умений. Нами в ходе исследования разработана схема сопряжения требований ФГОС, ПС, НРК, ОРК, представленная в таблице 2.3, которая позволяет сформировать контрольно-измерительные средства для независимой оценки профессиональных квалификаций выпускников СПО.

Анализ этого способа позволяет сделать вывод, что схема универсальна, так как становится основой для формирования содержания теоретических и практических заданий, показателей и индикаторов оценивания, применима для любых профессий, квалификационных уровней и рабочих разрядов.

С другой стороны, схема отражает обеспечение единства требований к содержанию контрольно-измерительных средств внешней (система сертификации квалификаций) и внутренней (внутри образовательной организации) оценки профессиональных квалификаций выпускников, что необходимо для устранения психологических перегрузок для выпускника, достижения объективности, прозрачности процедур оценивания. В соответствии с представленной схемой экспертно-методическая комиссия АНО ЦСПК разрабатывает основу в рамках создания диагностического инструментария для всех квалификационных уровней и рабочих разрядов по данной профессии.

Этот объемный документ по содержанию (111 трудовых и сквозных действий в ПС «Монтаж каркасно-обшивных конструкций» по III и IV квалификационным уровням по НРК) дает возможность далее совместно с работодателями конкретизировать пакеты контрольно-измерительных средств для каждого рабочего разряда по конкретным видам практических заданий.

Таблица 2.3- Основа формирования КИС для независимой оценки профессиональных квалификаций выпускников СПО

ФГОС	Профессиональные компетенции (ПК)	ПК 2.1			ПК 2.2.				ПК 2.3.		ПК 2.N.		Общие компетенции (ОК)			КИСы	
		ОК1	ОК 2.	ОК N.													
Профессиональный стандарт, Национальная рамка квалификаций	Специальные и сквозные трудовые функции	СТФ 1.1.			СТФ 1.2				СТФ 1.3.		СТФ 1.N.		СФ 1.	СФ 2.	СФ N.	Содержание заданий для практического этапа квалификационных испытаний	
	Единицы профессионального стандарта (ЕПС)	ЕПС 1.1.	ЕПС 1.2.	ЕПС 1.N.	ЕПС 2.1.	ЕПС 2.2.	ЕПС 2.3.	ЕПС 2. N.	ЕПС 3.1.	ЕПС 3. N.	ЕПС 4.1.	ЕПС 4. N.	ЕПС 5.1	ЕПС 5.2	ЕПС 5. N.		
	Основные трудовые действия (ОТД)	ОТД 1.1.А; ОТД 1.1.Б; ОТД 1.1.В.	ОТД 1.2.А; ОТД 1.2.Б; ОТД 1.2.В; ОТД 1.2.Г.	ОТД 1.3.А; ОТД 1.3.Б; ОТД 1.3.В;	ОТД 2.1.А; ОТД 2.1.Б; ОТД 2.1.Г; ОТД 2.1.Д.	ОТД 2.2.А; ОТД 2.2.Б; ОТД 2.2.В; ОТД 2.2.Г;	ОТД 2.3.А; ОТД 2.3.Б; ОТД 2.3.Г; ОТД 2.3.Д.	ОТД 2. N.А; ОТД 2. N.Б; ОТД 2. N.В	ОТД 3.1.А; ОТД 3.1.Б; ОТД 3.1.В.	ОТД 3. N.А; ОТД 3. N.Б; ОТД 3. N.В	ОТД 4.1.А; ОТД 4.1.Б; ОТД 4.1.В	ОТД 4. N.А; ОТД 4. N.Б; ОТД 4. N.В.	ОТД 5.1.А; ОТД 5.1.Б; ОТД 5.1.В; ОТД 5.1.Г;	ОТД 5.2.А; ОТД 5.2.Б; ОТД 5.2.Г; ОТД 5.2.Д; ОТД 5.2.Е; ОТД 5.2.Ж; ОТД 5.2.З;	ОТД 5.N.А; ОТД 5.N.Б; ОТД 5.N.В; ОТД 5.N.Г; ОТД 5.N.Д		
	Необходимые знания	ЕПС 1.1.; ЕПС 1.2.; ЕПС 1.N.			ЕПС 2.1.; ЕПС 2.2.; ЕПС 2.3.; ЕПС 2. N.				ЕПС 3.1.; ЕПС 3. N.		ЕПС 4.1.; ЕПС 4. N.		ЕПС 5.1	ЕПС 5.2	ЕПС 5. N.		Содержание показателей и критериев оценивания
	Необходимые умения	ЕПС 1.1.; ЕПС 1.2.; ЕПС 1.N.			ЕПС 2.1.; ЕПС 2.2.; ЕПС 2.3.; ЕПС 2. N.				ЕПС 3.1.; ЕПС 3. N.		ЕПС 4.1.; ЕПС 4. N.		ЕПС 5.1	ЕПС 5.2	ЕПС 5. N.		

К контрольно - измерительным средствам, разработанным по представленной выше схеме, предъявляются следующие требования:

- все средства оценки должны разрабатываться при участии экспертов-производственников и экспертов-методистов ЦСПК;

- должны быть определены типы и виды средств диагностики, а именно необходимость отдельной оценки когнитивных компетенций (теоретических знаний) или же интеграция их в практические задания;

- разработанные проекты средств оценки должны пройти итоговое согласование с отраслевыми экспертами;

- при разработке диагностических материалов необходимо постоянно проверять (принцип итерации) их соответствие уровню национальной и отраслевой рамок квалификаций, профессиональным стандартам, требованиям регионального профессионального сообщества (в отсутствии стандартов по профессии за основу принимаются действующие справочники – Единая тарифно-квалификационная сетка, Общероссийский классификатор занятий, Общероссийский классификатор видов экономической деятельности, СНиПы и т.д.);

- комплект измерительных материалов должен обеспечивать адаптивность, практикоориентированность и междисциплинарность диагностического инструментария.

При создании контрольно-измерительных средств квалификационных испытаний нами принят алгоритм разработки практического задания Ефимовой С.А.

Шаг 1. Анализ трудовых функций (набора трудовых действий), которые планируются к оцениванию посредством практического задания.

Так, для оценивания вида трудовой деятельности – монтаж каркасно-обшивных конструкций, первого квалификационного уровня по отраслевой рамке квалификаций, третьего уровня по национальной рамке квалификаций были выбраны и представлены для обсуждения с работодателями следующие трудовые функции:

1. Выполнение подготовительных работ;
2. Устройство ограждающих конструкций, перегородок, отделка внутренних поверхностей помещений с использованием листовых материалов, готовых строительных смесей;
3. Подготовка поверхностей под чистовую отделку
4. Подготовка рабочего места к выполнению и после выполнения работ.

Шаг 2. Составление описания профессиональных ситуаций (контекст деятельности) в форме последовательных трудовых действий.

Так, для трудовой функции 1.1.Выполнение подготовительных работ определены трудовые действия:

- подготовка площадки для проведения работ по устройству ограждающих конструкций в помещении;
- разметка поверхностей;
- подготовка различных поверхностей для выполнения конкретных видов работ: очистки, обеспыливания, грунтования;
- приготовление строительных растворов и смесей вручную и с использованием механизированного оборудования.

Шаг 3. Разработка задачных формулировок практических заданий по каждому трудовому действию. На рассматриваемом нами примере задачиные формулировки по трудовым действиям следующие:

1. В соответствии с нормативом – заданием (изготовление двухсторонней перегородки из гипсокартонных листов площадью в три кв. м.) транспортируйте гипсокартонные листы, направляющие и стоечные профили, сухие смеси, теплоизоляционные и пароизоляционные материалы, воду, саморезы, инструменты, оборудование и др. в необходимом количестве к рабочему месту.
2. Осуществите входной визуальный контроль качества используемых материалов. Заполните таблицу 2.4.
3. Разместите необходимые для работы инструменты, материалы и приспособления на рабочем месте в соответствии с технологическими нор-

мами (требованиями). Время выполнения 15 минут.

Таблица 2.4 - Контроль качества используемых материалов

Используемые материалы	Количество	Качество используемых материалов

Шаг 4. Формирование эталона (образца) на основе показателей оценки в виде оценочного листа или карты наблюдения эксперта. Здесь важен и процесс деятельности кандидата (соблюдение техники безопасности при работе с инструментом, измерительными приборами), и продукт деятельности (изготовленная двухсторонняя перегородка из гипсокартонных листов). Необходима объективная и документально оформленная фиксация экспертом-оценщиком степени соответствия трудовых действий кандидата совокупности критериев.

Шаг 5. Разработка формы итогового заключения по комплексному практическому заданию. Если входящих заданий много, то требуется построение шкалы оценок с указанием приемлемого диапазона для зачета результатов. Обычно применяют 70-90%-ный диапазон (проходной балл). Проходные баллы могут варьироваться с учетом значимости трудовой функции (по рекомендациям работодателей), при отсутствии рекомендации - все трудовые функции признаются равнозначными.

Шаг 6. Подготовка инструкций для кандидатов и экспертов. Чем в большей степени все этапы оценивания будут регламентированы и формализованы, тем более объективными и надежными будут результаты.

Шаг 7. Оформление комплексного практического задания в установленном порядке.

Пример использования данного способа формирования показателей (необходимых знаний и умений, компетенций) и критериев оценивания при выполнении трудовых действий кандидатом применен к профессиональному стандарту «Монтаж каркасно-обшивных конструкций» и пред-

ставлен в таблице 5. Практическое задание – Устройство двухсторонней межкомнатной перегородки из гипсокартонных листов.

Профессиональная компетенция выпускника «Выполнять подготовительные работы при производстве монтажа каркасно-обшивных конструкций» по профессии 270802.10 Мастер отделочных строительных работ может быть продемонстрирована при выполнении специальной трудовой функции «Выполнение подготовительных работ». Эта же компетенция оценивается при выполнении сквозных функций «Соблюдение последовательности технологических операций и требований, предъявляемых к качеству выполняемых работ», «Соблюдение норм и правил охраны труда, гигиены труда и производственной санитарии, пожарной и электробезопасности, охраны окружающей среды, правил внутреннего трудового распорядка», описанных в профессиональном стандарте «Монтаж каркасно-обшивных конструкций».

Исходя из опыта проведения процедур независимой оценки, считаем, что целесообразно оценивать по двухбалльной системе: знает, умеет – 2 балла, частично знает, умеет – 1 балл, не знает, не умеет – 0 баллов. Таким образом, комплект методической документации по оценке составляют:

1. Руководство по оценке (по каждой трудовой функции, указанной в профессиональном стандарте);
2. Памятка по оценке для кандидата (по каждой трудовой функции, указанной в профессиональном стандарте);
3. Критерии оценки;
4. Оценочные ведомости (протоколы);
5. Задания для квалификационных испытаний.

Руководство по оценке предназначено для обеспечения единообразия оценочных процедур и может быть использовано для разработки конкретных оценочных заданий.

Для оценки трудовых функций сформированы критерии оценивания для квалификационных испытаний по ПС «Монтаж каркасно-обшивных конструкций», представленные в таблице 2.5 по которым следует оценивать

каждое трудовое действие, необходимое для качественного выполнения этой функции (Приложение Г).

Таблица 2.5 - Формирование критериев оценивания для квалификационных испытаний по ПС «Монтаж каркасно-обшивных конструкций»

ПК	СТФ	Наименование единицы ПС	Основные трудовые действия	Необходимые знания	Необходимые умения	Наименование ед. ПС	Содержание трудовых действий	Оценка в баллах	
ФГОС	Профессиональный стандарт (ПС)					Задания для квалификационных практических испытаний по ПС			
ПК 2.1. Выполнять подготовительные работы при производстве монтажа обшивочных конструкций.	СТФ1.1. Выполнение подготовительных работ:	1.1. Подготовка площадки для проведения работ по устройству ограждающих конструкций, перегородок, ремонту, реконструкции и отделке внутренних и наружных поверхностей помещений	А) Транспортирует гипсокартонные (ГКЛ) и гипсоволокнистые (ГВЛ) листы, цементно-минеральные панели типа «аквапанель» и др., пазогребные плиты; теплозвукоизоляционные материалы; сухие смеси.	Правила подъема и транспортировки. Назначение и правила эксплуатации используемого для перемещения грузов и оборудования и приспособлений.	1.1.1. Перемещать листы при помощи приспособлений: ручки, колесных тележек, рамочных подъемников и др.	Подготовка площадки (рабочего места) для проведения работ по устройству перегородок	Транспортирует ГВЛ, теплозвукоизоляционные материалы, сухие смеси в необходимом количестве	6-0	
			Б) Осуществляет входной визуальный контроль качества используемых материалов	Номенклатура применяемых материалов и изделий, их физико-технические свойства и типовые размеры; требования к качеству.	1.1.2. Проводить визуальный входной контроль качества используемых материалов			Осуществляет визуальный контроль качества используемых материалов, заполняет таблицу качества материалов	2-0
			В) Размещает необходимые для работы материалы, инструменты и приспособления на рабочем месте.	Правила подъема, складирования, хранения и транспортировки.	1.1.3. Складируют и транспортируют ГКЛ, теплозвукоизоляционные материалы; сухие смеси			Размещает необходимые материалы, инструменты и приспособления на рабочем месте.	6-0

В зависимости от сложности функции может предусматриваться:

- либо выполнение единого практического задания, охватывающего все

действия, указанные в единице профессионального стандарта;

- либо, в случае сложных и объемных функций, включающих в себя сложные умения и знания, несколько практических заданий;

- в дополнение может быть предусмотрено проведение оценки теоретических знаний.

Руководство по оценке содержит:

- название трудовой функции (трудовых функций) по ПС;

- принципы и процедуры проведения оценки, рекомендуемые методы, свидетельства, которые должен собрать эксперт для оценки компетенций кандидата в соответствии с оценочными ведомостями (протоколами);

- время на выполнение заданий;

- формат представления результатов.

Памятка по оценке для кандидата предназначена для информирования кандидата о способах оценки тех или иных компетенций, обеспечивает прозрачность процедуры, направлена на подтверждение качественного выполнения кандидатом каждой трудовой функции.

Критерии оценки необходимы для работы экспертов, оценивающих наличие или отсутствие необходимых компетенций. Критерии оценки разрабатываются экспертно-методической комиссией, проходят процедуру обсуждения и утверждения с работодателями.

Вслед за Олейниковой О.Н., Муравьевой А.А. считаем, что для интегрированной оценки общих, профессиональных компетенций, отдельных действий и умений критерии должны включать в себя:

- последовательность выполнения всех трудовых действий в соответствии с требованиями производственного или технологического процесса;

- выполнение специальных трудовых функций с применением сквозных функций (выполнением техники безопасности, охраны труда, требований санитарии и гигиены, в зависимости от области деятельности);

- темп выполнения (производительность труда - указывается продолжительность времени на выполнение задания);

- соответствие требуемым моделям поведения (вежливо, своевременно, оперативно и т.д.).

В оценочных ведомостях (протоколах) регистрируются результаты квалификационных испытаний, сертификационных мероприятий, они заполняются экспертами экзаменационной комиссии и передаются сертификационной комиссии для принятия решения о возможности выдачи кандидату сертификата соответствия заявленному квалификационному уровню (Приложение Д).

Общие требования, которыми следует руководствоваться при разработке оценочных заданий:

- задания для квалификационных испытаний разрабатываются, обсуждаются и утверждаются в экспертно-методической комиссии ЦСПК;

- задания для определения уровня общих и профессиональных компетенций (по ФГОС) при выполнении трудовых действий по (ПС, НРК, ОРК) формируются в виде ряда трудовых действий, которые демонстрирует испытуемый;

- задания для квалификационных испытаний должны быть понятны для кандидатов, независимых экспертов (Приложение Е).

При разработке заданий для квалификационных испытаний необходимо соблюдать следующие общие требования:

- четкое описание задания с указанием времени, отводимого на выполнение задания, места выполнения, формы представления результата, критериев оценки, инструментов, материалов, оборудования, которыми испытуемый может воспользоваться;

- задания должны быть направлены на проверку необходимых знаний и умений при выполнении конкретных трудовых и сквозных действий;

- выполнение задания должно быть обеспечено ресурсами и /или материалами.

К основным возможным формам оценки относятся: экзамены, самописание (самооценка кандидатом своих компетенций, подписывается треть-

ими лицами для подтверждения ее правильности - представителями работодателей, педагогическими работниками и т.д.) квалификационные испытания, защита «проектов», защита «портфолио» и т.д. [91, С.16].

Методами оценки являются - методы «портфолио», «проектов», «кейсов», наблюдение, имитационные задания (доказательства, собранные в ситуации, максимально приближенные к трудовой среде).

«Оптимальным методом оценки компетенций» является «наблюдение за демонстрацией умений и знаний (компетенций) на рабочем месте» или при «имитации трудовой ситуации. При этом имитация условий реальной трудовой деятельности должна включать в себя среду, оборудование и материалы, используемые в реальных условиях трудовой деятельности на рабочем месте» [91, С.17].

Использование тестов и экзаменов является надежным методом признания, применимым в разнообразных условиях, но эти методы подходят лишь как дополнение к практическим заданиям. При выборе методов оценки учитывается два момента: во-первых, уровень квалификации, на получение которой претендует кандидат, во-вторых, психологический фактор. А именно, у кандидатов из числа взрослого населения может быть (в рамках их предыдущего опыта формального образования) негативная реакция на экзамены, что будет являться демотивирующим фактором. Для таких кандидатов можно рекомендовать менее «официальные» подходы, такие как описательный метод или использование портфолио компетенций [91, С.18].

Экзамены могут быть устными (оценивающими способность сделать устное сообщение), в форме интервью (результаты обучения оцениваются посредством устных вопросов, задаваемых кандидату), письменными (например, в виде тестов) для оценки понимания теоретических знаний и их использования. Тестирование является первым этапом квалификационных испытаний.

Демонстрация выполнения практической деятельности/практических заданий на рабочем месте заключается в «определении» доказательств нали-

чия компетенций во время выполнения кандидатом непосредственной трудовой деятельности, за которой наблюдает третье лицо с целью оценки наличия квалификации требуемого уровня [91, С.18].

Демонстрация выполнения практической деятельности/практических заданий в имитационных условиях означает, что кандидат помещается в условия, полностью схожие с условиями ежедневной практической работы для оценки его компетенций. Демонстрация выполнения практических заданий на рабочем месте или в имитационной ситуации направлена на комплексную оценку профессиональных квалификаций.

Для обеспечения комплексной оценки теоретических знаний и практических умений в рамках наблюдения за выполнением кандидатом практических заданий целесообразно просить кандидата комментировать или обосновывать сделанное, что позволяет косвенно проверить понимание им теоретических положений (знаний) и способность их использовать, а также наличие коммуникативных компетенций, что особенно важно для сферы сервиса.

Наиболее эффективным способом оценки компетенций является наблюдение за выполнением практических заданий, если важен сам процесс их выполнения, или оценка выполнения комплексного практического задания, которое приводит к созданию какого-либо продукта, качество которого является основой для вынесения суждения об оценке.

Наблюдение за демонстрацией профессиональных и общих компетенций, составляющих квалификацию, осуществляется индивидуально независимыми экспертами.

Деятельность ЦСПК предусматривает добровольную сертификацию выпускников, персонала (рабочих кадров) на условиях договора между соискателем и ЦСПК.

Объективность и достоверность результатов сертификации в ЦСПК обеспечивается соблюдением процедур и правил сертификации на соответствие требованиям профессиональных стандартов по видам экономической деятельности, наличием подготовленных по специальным программам (сер-

тифицированных) экспертов по сертификации персонала и подтверждается его аккредитацией по видам экономической деятельности.

Сертификацию персонала можно считать объективной при условии, что все эксперты отвечают жестким требованиям профессиональной (экспертной) компетентности и соответствуют Положению об эксперте. Вслед за Н.Д. Машуковой, Н.Ю. Посталюк считаем, что эксперты должны соответствовать следующим критериям:

- опыт работы (практический, научный, управленческий) в одном или нескольких видах профильной деятельности;
- наличие достижений в данной профессиональной деятельности (дипломов, наград, ученых званий, публикаций, признания со стороны профессионального сообщества);
- соответствующего образовательного ценза, высокого уровня квалификации (высокого рабочего разряда), активности по повышению квалификации в данном виде профессиональной деятельности.

Эксперты должны соответствовать этическим нормам, прописанным в Положении об эксперте по сертификации персонала [72, С.62-63].

Четвертый этап технологии независимой оценки - подведение итогов процедур сертификации. Комплексный анализ итогов квалификационных испытаний проводит сертификационная комиссия, состоящая из независимых экспертов - представителей работодателей. Ею рассматриваются итоги теоретических испытаний и итоги выполнения практических работ по протоколам экзаменационной комиссии. В соответствии с нормативами, принятыми в локальных актах ЦСПК, оцениваются доказательства профессиональной компетентности кандидата и выносится заключение: «компетентен» или «пока не компетентен».

В первом случае выдается соответствующий документ, свидетельствующий успешное прохождение сертификации экзаменуемым, подтверждающий его квалификационный уровень - сертификат соответствия квалификации. Во втором случае кандидату предлагается пройти курс обучения

для ликвидации имеющихся пробелов в знаниях и /или в трудовых навыках.

В Энциклопедическом словаре Ф.А. Брокгауза и И.А. Эфрона [127], изданном в 1900 г., дается несколько определений сертификата, одно из них: сертификат означает «подтверждаю или удостоверяю». Сертификация как процедура применяется давно, и термин «сертификат» известен с XIX в. «Сертификат» в переводе с латыни (*certumfacee*) означает «сделано верно» [65, С.225].

Сертификат должен содержать следующую информацию:

- а) название и/или сертификационный номер;
- б) название организации, проводящей сертификацию;
- в) указание на профессиональные стандарты и нормативные документы, лежащие в основе сертификации;
- г) область, включая ограничения, сертифицированных знаний (там, где необходимо);
- д) срок действия сертификата и дату его истечения.

Сертификат может иметь форму карточки или другого документа, подписанного ответственным должностным лицом сертификационного органа.

АНО ЦСПК вносит в реестр сертифицированных специалистов, успешно прошедших процедуры независимой оценки и получивших сертификаты соответствия.

Заключительным этапом технологии независимой оценки в форме сертификации квалификаций является внешний и внутренний контроль процедур сертификации, направленный на постоянное улучшение качества сертификационных услуг АНО ЦСПК.

Внутренний аудит должен быть запланирован по итогам проведенных процедур за определенный период с целью анализа текущей деятельности АНО ЦСПК на соответствие требованиям МС ИСО 17024:2003. На основе анализа планируются корректирующие мероприятия, направленные на признание добровольной сертификации персонала всеми работодателями и отраслями экономики региона. Итоги внутреннего контроля обсуждаются на

заседании общественно-профессионального совета АНО ЦСПК. Внешний аудит может осуществляться базовой организацией - Национальным агентством развития квалификаций, другими независимыми организациями, владеющими технологиями сертификации услуг и имеющими на то право.

В случае поступления рекламаций работодателей, самих сертифицированных специалистов вводится инспекционный контроль.

АНО ЦСПК обеспечивает оповещение всех заинтересованных сторон о существовании системы и процедуры рассмотрения жалоб. Апелляции и жалобы должны рассматриваться как информация о недостатках в работе АНО ЦСПК, ведущая к действиям по их устранению [91, С.55].

Центр по независимой оценке и сертификации квалификаций должен быть аккредитованным органом на проведение работ по сертификации персонала. Возможно, аккредитационные процедуры будут в ведении базовой организации – Национального агентства развития квалификаций.

Система независимой оценки и сертификации квалификаций должна обеспечивать качество сертификационных услуг в соответствии с требованиями стандарта ИСО 8402 «Управление качеством и обеспечение качества». Система управления качеством работ устанавливается в документе «Руководство по качеству».

Последовательность, логичность этапов технологии независимой оценки говорят о системности процессов. Представленная технология независимой оценки воспроизводима, повторяема, цели достижимы.

Таким образом, технология независимой оценки, состоящая из пяти этапов - оценки заявочной документации соискателя, идентификации квалификаций кандидата, квалификационных испытаний, подведения итогов процедур сертификации, внешнего и внутреннего контроля обеспечит полный цикл сертификационных услуг для потребителей.

Считаем, вслед за Базаровой Т.С., системность локальной технологии независимой оценки в форме сертификации профессиональных квалификаций обусловлена единством следующих компонентов:

- цель – организация деятельности по независимой оценке в форме сертификации профессиональных квалификаций;
- содержание деятельности – независимая оценка квалификаций заявителей на соответствие требованиям Национальной и отраслевой рамок квалификаций, профессиональных стандартов, требований работодателей, других нормативных актов;
- система научно-методического обеспечения – комплекс организационно-методических документов, процедур, способов, методов, приемов, форм и контрольно-измерительных средств для сертификации квалификаций;
- анализ и контроль – система критериев о показателях сформированности профессиональных квалификаций на основе Национальной рамки квалификаций, профессиональных стандартов и других нормативных актов;
- результаты – проведенные сертификационные процедуры, просертифицированные выпускники, рабочие и специалисты [10,С.247].

Этапы оценки заявочной документации соискателя, идентификации квалификаций кандидата, квалификационных испытаний, подведения итогов процедур сертификации реализуются независимыми экспертами на основе разработанного диагностического инструментария, комплекта методических рекомендаций, положений для экспертов, а также инструкций и заданий для кандидатов.

Разработан диагностический инструментарий по оценке общих и профессиональных компетенций - комплекс основных и дополнительных контрольно-измерительных средств измерения теоретического и практического уровней квалификации, критериев оценки, форм и методов оценивания, сформированный на основе профессиональных стандартов, требований Национальной и отраслевой рамок квалификаций для квалификационных испытаний выпускников СПО строительного профиля и представлен в виде комплекта методической документации по оценке.

Внешний и внутренний контроль обеспечивает качественный полный

цикл сертификационных услуг для потребителей.

Рассмотренный порядок сертификационных процедур для соискателя способствует доступности, прозрачности, логичности этапов независимой оценки квалификации для разных категорий граждан.

Представленная технология актуальна как для системы внешней независимой оценки в форме сертификации квалификаций, так и для внутренней оценки результатов профессионального образования выпускников образовательных организаций, так как в основе ее разработки - положение о единстве требований федеральных государственных образовательных стандартов, профессиональных стандартов, Национальной и отраслевой рамок квалификаций Российской Федерации.

2.3. Результаты опытно-экспериментальной работы

В рамках исследования нами проведен эксперимент по проверке модели системы независимой оценки в форме сертификации квалификаций, описанной в третьем параграфе первой главы.

В целом структура АНО ЦСПК основывается на теоретических разработках, описанных в первой и второй главе настоящего исследования.

Тем не менее, в процессе апробации были внесены следующие корректирующие дополнения и изменения:

- пакет заявочной документации был минимизирован для выпускников строительных техникумов из-за отсутствия трудового стажа и портфолио трудовых достижений;

- контрольно-измерительные средства разрабатывались экспертно-методической комиссией центра, совместно с работодателями и т.д.;

- создана ревизионная комиссия для контроля финансовых потоков АНО ЦСПК;

- были разработаны механизмы для расчета оплаты за сертификационные услуги.

Созданная структура соответствует реалиям настоящего времени, когда в России не созданы экспертно-методические центры строительного профиля, которые должны были формировать профессиональные стандарты, контрольно-измерительные средства, другие методические материалы. Поэтому функции экспертно-методических центров выполняет экспертно-методическая комиссия АНО ЦСПК, кроме этого в состав АНО ЦСПК входит комиссия по сертификации персонала, выполняющая функции Центра оценки и сертификации квалификаций по строительной отрасли экономики региона.

Сертификация проводилась в законодательно нерегулируемой области экономики, т.е. в области сертификации персонала, где стандарты или нормы не касаются требований, находящихся в ведении Госгортехнадзора. Сертификация проводилась как дополнение к итоговой государственной аттестации выпускников образовательных организаций (в частности начального профессионального образования) для выявления сформированных профессиональных компетенций и уровней квалификации.

Цели и задачи, пакеты нормативно-правовых, организационно-методических документов для независимой оценки в форме сертификации квалификаций в АНО ЦСПК соответствовали теоретическим разработкам, представленным ранее.

Исследования потребностей строительных фирм показали, что современные строительные организации применяют отделочные материалы немецкой фирмы «Кнауф» и «Кнауф-технологии». При производстве отделочных работ большинство строительных организаций широко применяют каркасно-обшивные конструкции, в связи с этим мастеру строительных отделочных работ необходимо владеть этой квалификацией. Поэтому для эксперимента была выбрана профессия «Монтажник каркасно-обшивных конструкций», профессиональный стандарт которой был разработан совместно с немецкой фирмой «Кнауф», утвержден Национальным агентством развития квалификаций при Российском союзе промышленников и предпринимателей.

Для организации эксперимента по сертификации выпускников группы «Мастер сухого строительства» по профессии «Монтажник каркасно-обшивных конструкций» 3 и 4 рабочего разряда с инженерно-педагогическим коллективом техникума была проведена разъяснительная работа по независимой оценке, в ряде встреч с выпускниками объяснены цели, задачи, принципы и эффекты от сертификации квалификаций.

Экспертно-методической комиссией, в состав которой вошли представители ОАО «Пхотонган», Ассоциации «Дарханивестстрой», ОАО «Левый берег», Бурятского республиканского техникума строительства и городского хозяйства, Восточно-Сибирского государственного технологического университета, были разработаны контрольно-измерительные материалы по этой профессии (Приложение 5,8). За основу приняты Национальная рамка квалификаций и профессиональный стандарт «Монтаж каркасно-обшивных конструкций» (отделочные технологии германской фирмы «Кнауф») [146].

При разработке схемы сертификации базовым являлось положение о том, что оцениваются и процесс оказания услуги и ее результат, в связи с чем, схема сертификации услуг содержит два элемента доказательства соответствия:

- оценку соответствия оказания услуг установленным требованиям;
- проверку или испытания результатов услуг.

Сертификационные процедуры проходили в соответствии с локальной технологией независимой оценки в форме сертификации квалификаций, описанной в параграфе два настоящей главы.

Диагностический инструментарий состоял из требований для идентификации квалификаций выпускников, тестовых заданий на два варианта и комплекта материалов для квалификационного испытания при выполнении практического задания и других документов.

Практическая часть квалификационных испытаний предусматривала наблюдение экспертами-экзаменаторами процесса выполнения кандидатами работ по монтажу каркасно-обшивных конструкций из гипсокартонных ли-

стов, а также экспертизу результатов - в данном случае уже выполненных двухсторонних переговоров (Приложение Е, И, К).

Работы по сертификации в АНО ЦСПК осуществлялись на договорной основе. Условия оплаты расходов, связанных с проведением оценки заявочной документации соискателя, идентификации компетенций кандидата, квалификационных испытаний, процедуры сертификации, оговаривались в договоре. Стоимость работ по сертификации определялась с учетом необходимых материалов, оборудования, инструментов для проведения процедуры сертификации.

Все этапы технологии независимой оценки в форме сертификации были выдержаны.

При приеме заявочной документации (пакета документов) соискатели были проинструктированы по целям, принципам сертификации квалификаций экспертами АНО ЦСПК.

Процедура идентификации компетенций кандидата проходила при собеседовании эксперта по оценке с соискателем по выявлению имеющихся компетенций на основе анализа предоставленных документов и устных доказательств наличия квалификации, на соответствие определенному уровню квалификации по НРК и рабочему разряду ПС.

Процедура квалификационного испытания кандидата состояла из (двух этапов – теоретического в форме тестирования и практического в форме практической демонстрации трудовых действий и результатов выполненных трудовых и сквозных функций по профессии). Далее был проведен комплексный анализ результатов проведенной оценки, и сертификационной комиссией по результатам проведенных процедур было вынесено решение.

На теоретическом этапе квалификационных испытаний кандидаты выполняли тестовые задания в письменной форме в течение 1 часа, каждый экземпляр тестового задания был зашифрован и обезличен для обеспечения непредвзятости мнений. После выполнения тестовых заданий экзаменационная комиссия проверила выполненные задания, были заполнены протоколы ис-

пытаний, в которых содержались результаты проверки уровня теоретической подготовки.

По итогам первого этапа квалификационных испытаний из 12 заявивших выдержали испытания 11 человек. Информация о результатах первого этапа квалификационных испытаний доводилась до сведения кандидатов.

Анализ результатов проведенных квалификационных испытаний выпускников группы «Мастер сухого строительства» №348 ГАОУ СПО БРТС и ГХ по профессиональному стандарту «Монтаж каркасно-обшивных конструкций» I квалификационного уровня по НРК, 3 рабочего разряда показал, что с заданиями теоретической части испытаний справились 83,3 % кандидатов, добровольно изъявивших желание пройти сертификацию имеющихся квалификаций по названной профессии.

Из анализа выполненных тестовых заданий следует, что выпускники в основном знают номенклатуру применяемых материалов, их физико-технические свойства и типовые размеры, но следует отметить, что необходимо уделить внимание подробному изучению требований к качеству материалов, требований ГОСТа к применяемым гипсокартонным листам для отделки, возведения конструкций, перегородок и т.д. Необходимо при обучении будущих специалистов уделить внимание правилам эксплуатации используемого для перемещения грузов и материалов оборудования и приспособлений.

Перед вторым этапом квалификационных испытаний кандидатов ознакомили с вариантами заданий практической части, максимально свидетельствующих о наличии комплекса профессиональных компетенций с определением временных сроков (6 часов) в соответствии с производительностью труда по 3 и 4 рабочим разрядам. Практические задания состояли в монтаже межкомнатной двухсторонней перегородки из гипсокартонных листов для 3 разряда, для 4 разряда задание усложнялось сооружением дверного проема на металлическом каркасе.

Кандидатам предоставили все необходимые материалы и инструменты.

Они выполняли задание в парах, эксперты в течение выполнения задания наблюдали процессы доставки на рабочее место необходимого количества материалов и инструментов, подготовки рабочего места, осуществление разметки для перегородки согласно заданию по монтажу межкомнатной перегородки.

Эксперты оценивали качество выполнения трудовых и сквозных действий, руководствуясь критериями оценки по практической части квалификационных испытаний с учетом производительности труда и соблюдения техники безопасности.

Критерии оценивания созданы на основе сравнительного анализа профессионального, образовательного стандартов, Национальной и отраслевой рамок квалификаций и требований работодателей – строителей. И для практического задания «Устройство перегородки с однослойными обшивками из ГКЛ на металлическом каркасе» сформирован протокол квалификационных испытаний. При выполнении двухсторонней перегородки из гипсокартонных листов выпускниками названной группы были продемонстрированы пять трудовых и сквозных функций, оценены 41 трудовых и сквозных действий, и оценки зафиксированы в протоколе квалификационных испытаний, представленном в таблице 2.6.

Эксперты-экзаменаторы, выбранные из представителей работодателей: ИП «Рабданов», ОАО «Дарханивестстрой», ОАО «Левый берег», ОАО «Стамстрой», ОАО «Заудинское», Торгово-промышленной палаты, региональных представителей фирмы «Кнауф» в лице торговой группы «СМИТ», предварительно были проинструктированы по процедуре сертификации, по пользованию критериями оценки и заполнению протоколов испытаний (Приложение Е).

На практической части квалификационных испытаний 9 человек набрали 70% и более от максимально возможных, т.е. на основании принятых нормативов подтвердили соответствие заявленной квалификации.

Таблица 2.6 - Протоколы квалификационных испытаний выпускников группы МСС- 348 ГАОУ СПО БРТС и ГХ

Единица ПС		1.1.Под-ка раб. места к вып. раб.		1.2. Подготовка рабочего места после работ			2.1.Под-ка площад-ки для устрой-ва конструкций			2.2.Разметка поверх-ностей				2.3.Подготов-ка. поверх-ей д/вып.раб.		2.4.Приготовлен-ие строительных растворов			3.1.Подготовка материалов для монтажа каркасов				
Основные трудовые действия		Получает задание на выполнение перегородки	Проверяет и производит заправку и загочку инстр-в	Очищает использ. в работе ручн. и электр. инстр-ты, при-способления, оборудов-е	Складывает инстр-ты, при-способ-ия, оборудование	Производит уборку раб. места	Транспортирует ГКЛ, сухие смеси, материалы теплозвуко-изоляция,., профили, инстр-ты, и	Осуществляет входной визу-альный контроль качества исп.	Размещает необх. материалы, инстр-ы и др.на раб. месте	Производит разметку помеще-ний перед устр-м перегородок и поверх-ей перед отделкой	Устанавливает разл-е маяки	Выравнивает маяки в одной	Устанавливает защит. уголки	Очищает поверхности от строительных смесей, старой краски и т.п.	Производит обеспыл-е и обезжиривание	Приготавливает шпак. смеси	Определяет органолептически консистенцию смеси	Осуществляет хранение и транспортировку пригот-ой	Подготавливает детали ме-талл. профилей необх. длины	Осущест-т раскрой, изгиб раз-	Удлиняет профили при помо-	Приклеивает уплотн. ленту	Подготавливает элементы дер.каркасов необ. длины и
№ п/п	ФИО кандидата	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1.	Базаров А.А.	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1
2.	Балдаев А.Т.	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1
3.	Бумбошкин С.В.	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2
4.	Будаева А.В.	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2
5.	Гураева Э.В.	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2
6.	Лубсанов Х.Е.	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2
7.	Соктоев Ч.Б	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2
8.	Пальнуев А.А.	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2
9.	Ринчинова В.С.	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1
10.	Сороковинова С.Н.	0	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0
11.	Гендунова С. С.	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0

3.2. Подготовка материалов для монтажа каркасов		3.4. Подг-ка ГКЛ к монтажу		3.5. Установка ГКЛ в проектное положение с укладкой теплозвукоизоляционных материалов			4.1 Заделка стыков и мест сопряжений, шпаклевание			4.2. Шлиф-ка поверх-ей после шпак-я		5.1. Соблюдение послед-ти технол-х треб-й, предъявляемых к качеству работ			5.2. Собл-е норм и правил охраны и гигиены труда, произв. санитарии, пожар. и электробез. охр. окруж. среды, правил внутреннего труд. распорядка																						
Производит монтаж внутренних и наружных метал. и деревян. каркасов по чертежу		Раскраивает листовые матер-ы		Обрабатывает торцы и кромки листов		Устанавливает ГКЛ в проектное положение с обеих сторон каркаса			Стыкует листы		Стыкует внутренние и внешние углы и места сопряжения со стеной, с полом и потолком		Укладывает теплозвукоизоляционные материалы		Закрепляет армирующие ленты		Наносит шпакл-ные составы при заделке стыковочных швов		Наносит шпаклевочные составы при заделке углублений от шурупов и др. неровностей		Подбор инструментов для шлифовки обраб-ой поверх-сти		Шлифовка поверхности перед финишной отделкой		Контролирует качество выполн-х работ		Выявляет и устраняет дефекты на каждом этапе проведения работ		Выявляет дефекты работ по предшествующим операциям		Производит работы с соблюдением норм и правил охраны труда, пожарной и электробезопасности		Соблюдает правил внут. трудов. распорядка и дисциплины труда		Соблюдает требования безопасности предъявляемые к используемым в работе материалам, инструментам, оборудованию, приспособлениям.		ИТОГО
23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	42																			
1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	63																			
2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	58																			
2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	56																			
2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	58																			
2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	58																			
2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	65																			
2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	61																			
2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	57																			
2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	57																			
1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	30																			
1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	27																			

Кандидаты при выполнении работ продемонстрировали следующие трудовые функции: «Подготовка рабочего места к выполнению работ и после выполнения работ», «Выполнение подготовительных работ», «Устройство перегородок с использованием комплексных систем, ГКЛ», «Подготовка поверхностей под чистовую» и сквозные функции.

По итогам сертификационных процедур для выпускников группы МСС №348 ГАОУ СПО БРТС и ГХ, представленным в таблице 2.7, более успешными были выполненные ребятами трудовые действия при устройстве перегородок с использованием комплексных систем, ГКЛ - средний балл составил 1,45 при выполнении подготовительных работ – 1,41 балла.

Таблица 2.7 - Итоги сертификационных процедур для выпускников группы МСС №348 ГАОУ СПО БРТС и ГХ 2011г.

Трудовые функции	Подготовка раб. места к выполнению и после работ	Выполнение подготовительных работ	Устройство перегородок с использованием комплексных систем, ГКЛ	Подготовка поверхностей под чистовую	Сквозные функции
Сред. балл	1,2	1,41	1,45	1,29	1,15
Трудовые действия с наибольшим количеством баллов	Складировать инструменты, приспособления, оборудование – 1,36 б.	1. Производит разметку помещений перед устройством перегородок и поверхностей перед отделкой -1,72 б. 2. Приготавливает шпаклев. смеси - 1,73б.	1. Подготавливает детали металл. профилей необх. длины -1,64б. 2. Производит монтаж внутрен-х и наружных метал. и дерев-х каркасов по чертежу – 1,72б.	Подбор инструментов для шлифовки об-раб-ой поверхности - 1,55 б.	Выявляет дефекты работ по предшествующим операциям - 1,36 б.
Недостаточно освоенные трудовые действия	Получает чертеж – задание на выполнение перегородки - 1,00 б.	1. Производит обеспыл-е и обезжиривание - 0,9 б. 2. Устанавливает маяки различного назначения – 1,09б.	1. Осуществляет раскрой, изгиб разл-х профилей по размеру -1,36б. 2. Обрабатывает торцы и кромки листов – 1 б.	Наносит шпак. составы при заделке углублений от шурупов и др. неровностей – 1,09 б.	Контролирует качество выпол-х работ – 0,9б.

Однако наряду с этим, независимыми экспертами – экзаменаторами был отмечен низкий уровень профессиональных действий выпускников по трудовой функции – «Подготовка рабочего места к выполнению работ и после выполнения

работ». Выпускники недооценивают необходимость соблюдения чистоты, рационального расположения инструментария и оборудования на рабочем месте, при подготовке поверхностей для выполнения работ произвели некачественное обеспыливание и обезжиривание – 8 ребят, а двое пренебрегли этим действием, о чем свидетельствует рисунок 2.9.



Рисунок 2.9 - Лепестковая диаграмма развития трудовых действий выпускников 2011-2012 гг.

Также наблюдалось слабое владение навыками чтения строительных чертежей у 10 ребят, отмечена невыверенная установка маяков различного назначения у 8 человек.

При раскрое, изгибах различных видов профилей по размеру трудовые действия произвели удовлетворительно 6 человек, обработку торцов и кромок листов выполнили все посредственно, т.е. на один балл, нанесение шпаклевоч-

ных составов при заделке углублений от шурупов и др. неровностей выполнено посредственно, слабо контролируется ребятами качество выполняемых и выполненных работ.

Кроме этого, независимыми экспертами положительно был отмечен ряд общих компетенций, позволяющих слаженно работать в составе микрогруппы при выполнении двухсторонней перегородки, что позволило кандидатам за планируемые шесть часов закончить весь объем работ.

На методическом совете техникума строительства и городского хозяйства был представлен анализ и даны рекомендации экспертов по наращиванию уровня освоения трудовых действий выпускников, представленный в виде диаграммы на рисунке 2.10. Было рекомендовано обратить внимание на качество выполнения трудовых функций, которое свидетельствует о сформированных общих и профессиональных компетенциях, на формирование сквозных функций, необходимых на любом производстве, так как это способствует охране труда и здоровья испытуемых, а именно отработке практических навыков оказания помощи при несчастных случаях.

Решено: откорректировать программу модуля ПМ. 03 Выполнение монтажа каркасно-обшивочных конструкций по специальности СПО по подготовке квалифицированных рабочих, служащих 270802.10 Мастер отделочных строительных работ с учетом рекомендаций по итогам сертификации выпускников. Увеличить объем практических занятий по чтению строительных чертежей, активизировать отработку практических умений на базе профильных предприятий, организовывать стажировки на производстве для мастеров производственного обучения и преподавателей специальных предметов с тем, чтобы устранить выявленные недостатки в профессиональной подготовке студентов по исследуемой профессии.

Отмечено на совещании, что процедуры сертификации были понятны выпускникам, прозрачны для оценивания экспертам, наблюдателям из числа мастеров производственного обучения техникума.

Студенты следующего года выпуска из групп МСС -2110, О-17, МСС –

359 показали более высокий уровень сформированности профессиональных компетенций при выполнении задания по монтажу двухсторонних перегородок из гипсокартонных листов.

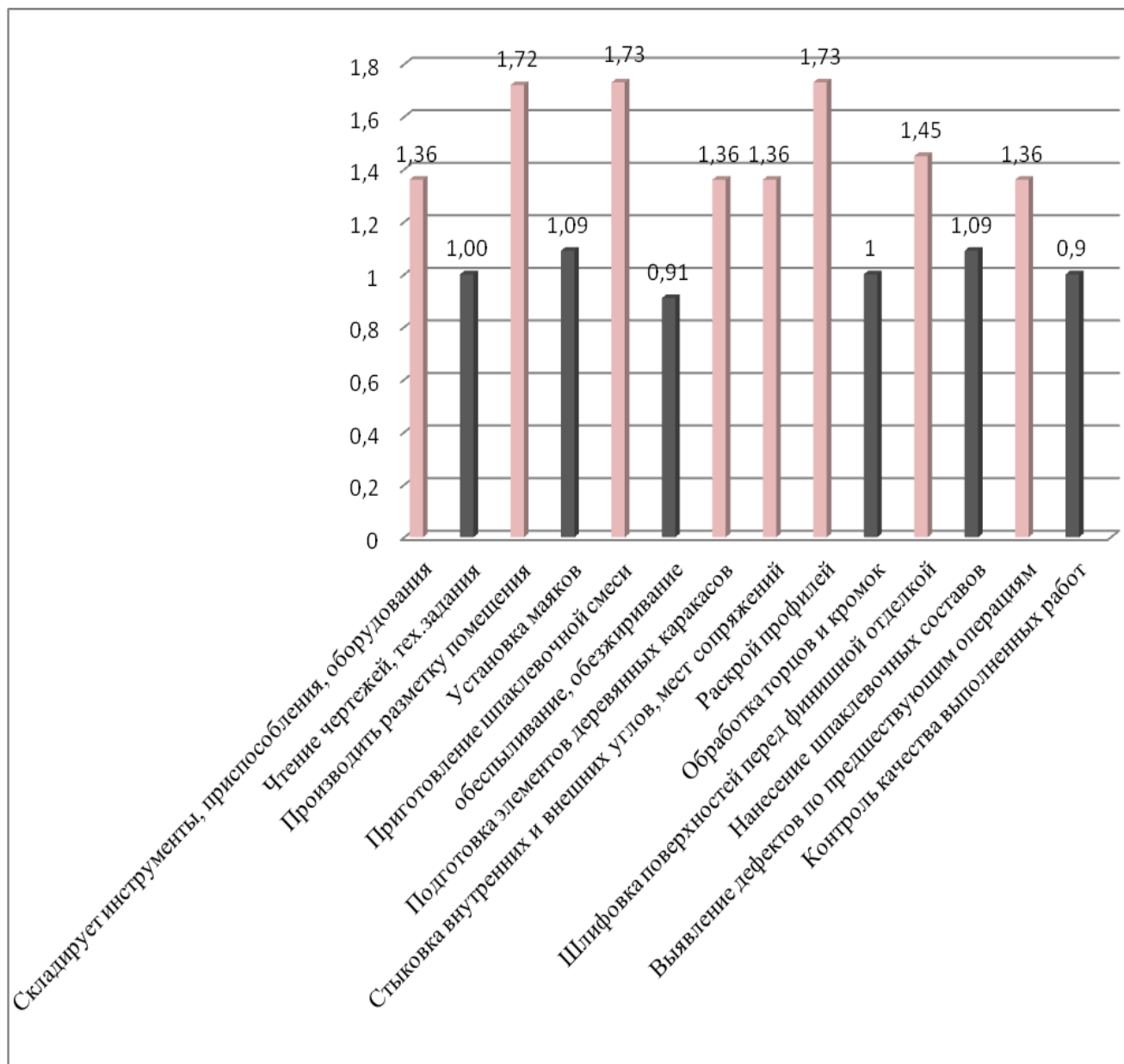


Рисунок 2.10- Уровень освоения трудовых действий выпускниками 2011 г.

По итогам 2011 и 2012 годов отмечается прирост числа выпускников, успешно прошедших процедуры сертификации, если в 2011г.- 66% выпускников от числа заявивших получили сертификат соответствия, то в 2012г. – 68,4% ребят доказали заявленный уровень квалификации.

В таблице 2.8 и на рисунке 2.11 представлена динамика изменений уровня сформированных профессиональных компетенций для выпускников ГАОУ СПО «Техникум строительства и городского хозяйства» 2011 и 2012 годов, а также уровень квалификации выпускников ГБОУ СПО «Техникум строительства и промышленных технологий», принявших участие в сертификации впервые.

Таблица 2.8- Динамика изменений профессиональных компетенций для выпускников ГАОУ СПО «Техникум строительства и городского хозяйства» 2011-2012гг.

ОО СПО РБ	Дата проведения сертификационных процедур	Учебные группы	Трудовые функции	Подготовка рабочего места к выполнению и после работ	Выполнение подготовительных работ	Устройство перегородок с использованием комплексных систем, ГКЛ	Подготовка поверхностей под чистовую	Сквозные функции
ГАОУ СПО БРТС и ГХ	2011	МСС 348	Средний балл группы	1,25	1,45	1,66	1,51	1,17
	2012	МСС - 2110, О-17, МСС - 359		1,54	1,67	1,77	1,67	1,47
ГБОУ СПО ТС и ПТ	2012	МСС-317		1,30	1,47	1,60	1,50	1,21

А именно, средний балл при реализации профессиональных функций «Подготовка рабочего места к выполнению работ и после выполнения работ» вырос на 23 %, при «Выполнении подготовительных работ» прирост умений и навыков составил 15%, при «Устройстве перегородок с использованием комплексных систем и ГКЛ» ребята показали прирост профессиональных компетенций на 6%, а «Под-

готовка поверхностей под чистовую отделку» ребятами была улучшена на 16%, приращение сквозных функций составило 14,5%.

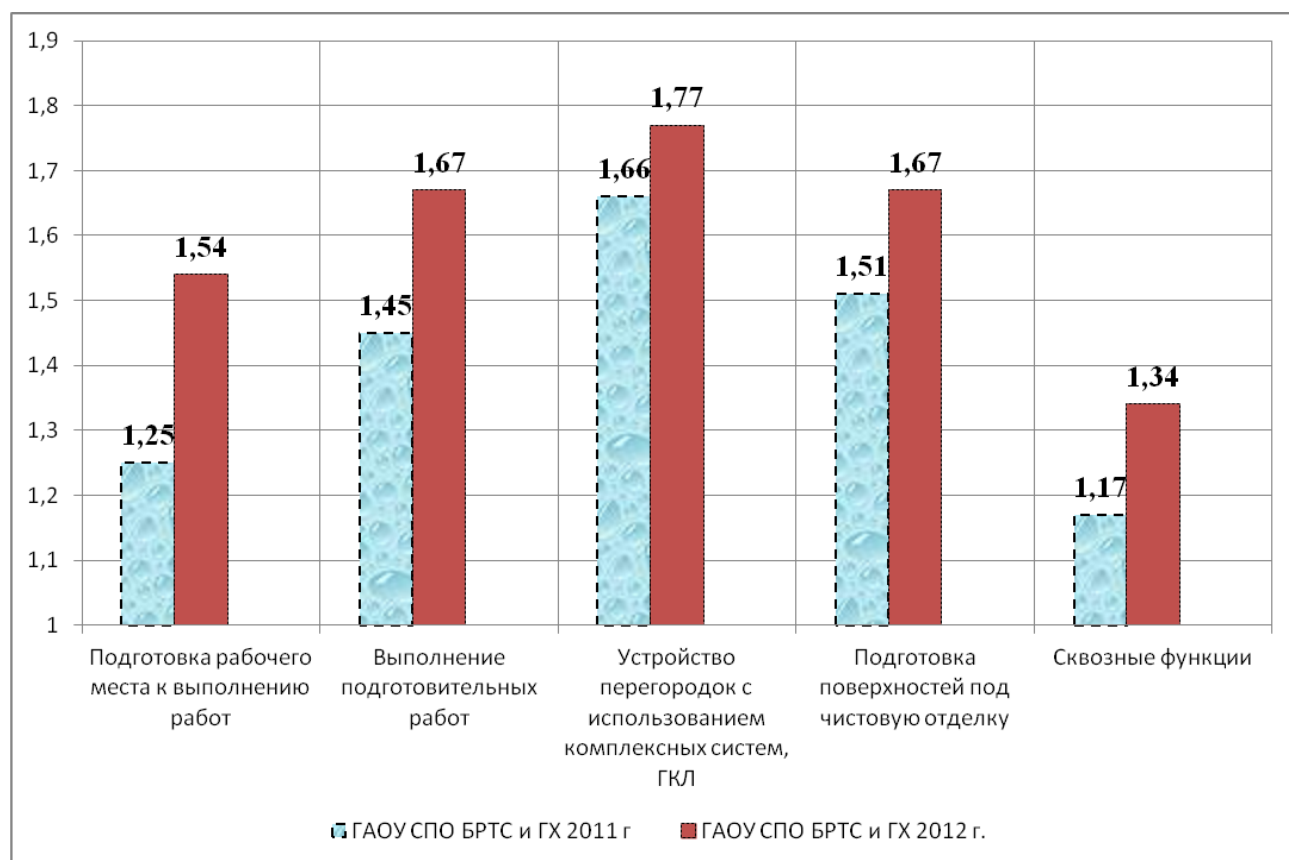


Рисунок – 2.11 - Сравнительный анализ результатов сертификационных испытаний выпускников СПО РБ строительного профиля.

Таким образом, доказано, что независимая оценка в форме сертификации профессиональных квалификаций для выпускников СПО дает возможность повысить качество сформированных профессиональных и общих компетенций, способствует их лучшему трудоустройству как молодому рабочему, имеющему сертификат соответствия квалификационному уровню по НРК, ОРК и ПС, которым независимые эксперты из профессионального сообщества подтвердили уровень его профессионализма.

С другой стороны, результаты сертификационных испытаний, в которых изъявили желание принять участие в 2012г. только 36,5 % выпускников, не отражают общей объективной картины уровня квалификации, качества профессио-

нальной подготовки выпускников техникумов.

Итоги проведенной независимой оценки результатов профессиональной подготовки в Центре сертификации профессиональных квалификаций в 2011г. и 2014 г. подтверждают необходимость повышения качества профессионального образования, особенно ее практической части, что соответствует результатам сертификации квалификаций выпускников СПО, рабочих и специалистов реального сектора экономики в ЦСПК, представленным в таблице 2.9.

Таблица 2.9- Результаты сертификации квалификаций выпускников СПО, рабочих и специалистов реального сектора экономики в ЦСПК 2011-2014гг.

Год	Количество человек, подавших заявку на сертификацию, чел.	Количество человек, успешно прошедших теоретический этап, ел.	Количество человек, успешно прошедших практический этап, чел.
2011	31- выпускники техникума	27	21
2012	65 – выпускники техникумов	60	55
2013	49-граждане КНР	48	44
	3-выпускники Колледжа Туризма и сервиса	3	2
2014	41 - граждане КНР	39	34
ИТОГО:	189	177	156

Апробированные нами методы и способы формирования контрольно-измерительных средств позволили создать такие материалы и по профессии

«Повар» на основании профессионального стандарта «Индустрия питания».

При сертификации выпускников-поваров было отмечено слабое знание и невыполнение правил техники безопасности, необходимость наращивания профессиональной культуры при выполнении блюд, а также востребовано умение создавать технико-технологическую карту на изготавливаемые блюда, данные итоги и мнения экспертов были доведены до инженерно-педагогических работников колледжа.

В 2014 г. прошел успешно процедуры сертификации повар из Китайской народной республики, практикующий в ресторане «Чингисхан» г. Улан-Удэ. В

работе комиссий по сертификации поваров приняли участие эксперты – шеф-повара из ресторанов «Ургы», «Байкал-Плаза», «Тэнгис», «OrangeHause», «Кайлас», ассоциация шеф-поваров Бурятии.

В настоящий момент отсутствие необходимых профессиональных стандартов значительно усложняет и увеличивает время на разработку комплектов заданий для проведения квалификационных испытаний, так, например, в сфере строительства. По рекомендации базовой организации системы независимой оценки и сертификации квалификаций - НАРКа контрольно-измерительные средства могут быть разработаны на основе действующих справочников – ОКЗ, ЕТКС, ЕКСД, ОКВЭД, СНиПы и т.д. с учетом мнения работодателей региона.

Эти документы были использованы в АНО ЦСПК для сертификации рабочих – китайцев по десяти профессиям строительного профиля.

В соответствии с технологией независимой оценки были проведены мероприятия по информированию как руководителей предприятий, так и каждого соискателя с помощью переводчика по вопросам сертификации персонала.

Для теоретической части испытаний экспертами экспертно-методической комиссии АНО ЦСПК были подготовлены тестовые задания, содержащие двадцать вопросов с выбором ответов, из них два вопроса на определение порядка технологических операций при выполнении работ. Тексты тестов были переведены на китайский язык, проверены с третьими лицами, утверждены руководителем АНО ЦСПК. Для практической части испытаний членами экспертно-методической комиссии АНО ЦСПК были определены трудовые функции, наиболее полно характеризующие профессиональные компетенции рабочих 4 рабочего разряда, разработаны критерии и балльная система для оценивания видов выполняемых работ.

Кроме этого, были рассчитаны в соответствии с нормативами производительность труда, время выполнения и объемы работ по данному рабочему разряду. Содержание документов было обсуждено с представителями работодателей, проверены на соответствие с нормативами – СНиПами, требованиями к строительным работам и требованиями по технике безопасности.

Независимые эксперты - экзаменаторы из 10 строительных предприятий Бурятии, в том числе ОАО «Мехстрой», Ассоциация «Дарханинвестстрой», ЗАО «Удинское», ОАО «Левый берег», а также Торговый дом «СМИТ», Государственного автономного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Бурятского республиканского техникума строительства и городского хозяйства» приняли участие в процедуре независимой оценки профессионализма этих рабочих-строителей.

В соответствии с разработанными критериями и нормативами оценки выполненных заданий минимальное количество баллов, необходимое для успешного прохождения теоретического уровня, составило 30% от максимума и составило 42 балла.

Анализ итогов показал - теоретическую готовность по заявленным разрядам доказали 94% испытуемых, практическое владение профессиональными компетенциями, соответствующими требованиям профессиональных стандартов, других действующих нормативов в сфере строительства и отделочных технологий России, доказали 79% кандидатов.

В целом в течение четырех лет деятельности Центра сертификации профессиональных квалификаций как в режиме эксперимента, так и в статусе автономной некоммерческой организации были проведены сертификационные процедуры с восемью потоками кандидатов, представителями шести организаций, в том числе трех организаций среднего профессионального образования (Приложения Л.М).

Проведенные процедуры сертификации свидетельствуют о том, что 6% заявивших не вполне владеют теоретическими знаниями, востребованными профессиональным стандартом, а необходимый уровень владения практическими умениями, навыками, способами деятельности продемонстрировали 86% испытуемых, о чем свидетельствуют данные таблицы 2.10.

По результатам сертификации рабочих-китайцев было отмечено, что большинство кандидатов владеют профессиональными компетенциями по заявленной профессии и рабочему разряду.

Таблица 2.10 - Профессии и квалификации просертифицированных рабочих, специалистов и выпускников колледжа

№ п/п	Дата прохождения сертификации	Организация, представившая рабочих на сертификацию	Профессии сертифицируемых рабочих	Рабочий разряд	Количество соискателей, чел.	Получили сертификат соответствия
1.	Декабрь, 2012г.	ООО «Сибстрой»	Облицовщик-плиточник	4	10	7
2.	Декабрь, 2012г.	ООО «888»	Облицовщик-плиточник	4	11	8
3.	Июнь, 2013г.	ГБОУ СПО «Байкальский колледж туризма и сервиса»	Повар	4	3	2
4.	Октябрь, 2013г.	ООО «Сибстрой»	Арматурщик	4	5	5
			Бетонщик	4	20	19
			Облицовщик-плиточник	4	2	2
			Облицовщик-мраморщик	4	3	2
			Газорезчик	4	2	2
			Газосварщик	4	2	-
			Машинист башенного крана	4	1	-
			Каменщик	4	24	23
			Плотник	4	3	3
			Штукатур	4	3	3
5.	Январь 2014	ООО «888»	Бетонщик	4	1	1
			Арматурщик	4	1	1
			Каменщик	4	1	1
6.	Январь 2014г.	Ресторан «Чингисхан»	Повар	5	1	1
Итого					93	80

Но машинист башенного крана не владеет некоторыми специфическими профессиональными навыками, необходимыми по требованиям Ростехнадзора – не полностью проводит предэксплуатационный контроль башенного крана, нарушает правила переноски грузов. Газосварщики также проводили работы с нарушениями, поэтому их профессиональный уровень не соответствовал российским стандартам и требованиям. Проведенные процедуры сертификации показали заинтересованность независимых экспертов – представителей работодателей в фор-

мировании системы независимой оценки в форме сертификации персонала.

В целях совершенствования деятельности АНО ЦСПК и повышения качества сертификационных услуг проводятся консультации с базовой организацией – Национальным агентством развития квалификаций, проводятся встречи с работодателями – потребителями услуг ЦСПК, другими Центрами сертификации персонала России.

Результаты сертификаций иностранных рабочих и выпускников профессиональных образовательных организаций представляются на совещаниях различного уровня в республике – образовательных организациях среднего профессионального образования Бурятии, Союзе строителей региона, Союзе промышленников и предпринимателей республики, коллегии Министерства строительства и жилищно-коммунального комплекса РБ, на совещаниях в Управлении федеральной миграционной службы по Бурятии, Министерства образования и науки РБ, и т.д.

Все вышеизложенное позволяет сделать выводы: апробация модели системы и технологии независимой оценки в форме сертификации квалификаций проходила при добровольной сертификации 96 выпускников организаций среднего профессионального образования Бурятии и уровня профессиональной готовности 93 рабочих реального производства в автономной некоммерческой организации «Центр сертификации профессиональных квалификаций» (Приложения Л,М).

На констатирующем этапе эксперимента выявлено, что уровень сформированности профессиональных и общих компетенций выпускников техникумов по профессии «Монтажник каркасно-обшивных конструкций» составлял в среднем 1,41 балла из двух, в результате проведенного эксперимента уровень вырос до 1,59 балла. Следовательно, итоги сертификационных процедур на начальных этапах внедрения независимой оценки стали серьезным аргументом для повышения качества профессионального образования в образовательных организациях СПО.

На основании анализа результатов были скорректированы программы теоретической и практической подготовки выпускников, организовывались произ-

водственные практики на предприятиях, где используются современные технологии монтажа каркасно-обшивных конструкций, введены стажировки мастеров производственного обучения на таких производствах и т.д.

Таким образом, внедрение системы независимой оценки в форме сертификации квалификаций существенно влияет на рост качества профессиональной подготовки выпускников, следовательно, на повышение профессиональной социализации молодого рабочего и специалиста.

Локальная технология и способ разработки диагностического инструментария позволили применить их для другой сферы производства – индустрии питания, при сертификации выпускников – поваров колледжа, что доказывает технологичность и применимость их для любого вида экономической деятельности.

А также эксперимент доказал, что система независимой оценки в форме сертификации квалификаций применима и для других категорий граждан, в частности, сертификацию прошли рабочие реальных строительных предприятий – иностранные рабочие и специалисты по 11-и профессиям.

Реализация модели системы независимой оценки в форме сертификации профессиональных квалификаций способствует:

- повышению качества профессионального образования через выявление и предъявление консолидированных требований профессионального сообщества, производства к общим и профессиональным компетенциям выпускников системы СПО и соответствующей коррекцией содержания программ обучения, производственных практик и т.д.;

- выявлению реальных профессиональных и общих компетенций выпускников среднего профессионального образования, через обеспечение участия в оценочных процедурах представителей производственно-образовательного кластера;

- росту удовлетворенности потребителей образовательных услуг (обучающихся, родителей, работодателей, сферы производства, экономики региона в целом);

- повышению академической и трудовой мобильности граждан в соответ-

ствии с концепцией непрерывного профессионального образования независимо от формы и вида профессионального образования (неформального, спонтанного, семейного и т.д.);

- повышению прозрачности результатов оценочных процессов.

ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ

Модель системы независимой оценки результатов образования в форме сертификации квалификаций выпускников СПО внедрена в соответствии с разработанной дорожной картой, которая является алгоритмом, пошаговым планом реализации.

Анализ проведенных маркетинговых исследований выявил дисбаланс в между требованиями работодателей сфере строительства, профессионального общества к квалификациям выпускников и качеством образования в организациях СПО, особенно в ее практической составляющей. Также сформирован строительный производственно-образовательный кластер, как условие-среда для создания системы независимой оценки в форме сертификации квалификаций.

Нами выявлено, что оптимальной организационно-правовой структурой является Центр сертификации профессиональных квалификаций, который совмещает функции экспертно-методического центра и центра оценки и сертификации квалификаций.

Сформированы локальные акты, обеспечивающие функционирование Центра, диагностический инструментарий для процедур независимой оценки на основе анализа международных, российских стандартов, нормативных и методических документов, положений.

Локальная технология независимой оценки в форме сертификации квалификаций позволила четко, объективно, независимо организовать процедуры оценки заявочной документации, идентификации квалификаций, квалификационные испытания и сертификационные мероприятия по 12 профессиям и специальностям для 189 человек, в том числе для 96 выпускников среднего профессионального образования республики.

Эксперимент доказал, что модель системы независимой оценки результатов образования применима для разных профессий и категорий граждан, технология независимой оценки повторяема, прозрачна, процедуры доступны для соискателей, имеющих формальное и неформальное профессиональное образование, для российских и иностранных граждан.

Внедрение системы независимой оценки в форме сертификации квалификаций существенно влияет на рост качества профессиональной подготовки выпускников (уровень сформированности профессиональных и общих компетенций вырос на 12%), следовательно, оказывает значительное влияние на профессиональную социализацию молодого специалиста.

Таким образом, реализация модели системы независимой оценки в форме сертификации профессиональных квалификаций способствует:

- повышению качества профессионального образования через выявление и предъявление консолидированных требований профессионального сообщества, производства к квалификациям выпускников системы СПО и соответствующей коррекцией содержания образовательных программ, организации образовательного процесса и т.д.;

- выявлению реальных профессиональных и общих компетенций выпускников среднего профессионального образования с участием в оценочных процедурах представителей производственно-образовательного кластера;

- росту удовлетворенности потребителей образовательных услуг (обучающихся, родителей, работодателей, сферы производства, экономики региона в целом);

- достижению сравнимости и сопоставимости результатов среднего профессионального образования с требованиями профессиональных стандартов, Национальной и отраслевой рамок квалификаций;

- повышению академической и трудовой мобильности граждан в соответствии с концепцией непрерывного профессионального образования независимо от формы и вида профессионального образования (неформального, спонтанного, семейного и т.д.).

Разработанные модель, локальная технология независимой оценки результатов образования воспроизводимы и могут использоваться на разных уровнях образования, как общего, так и профессионального.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В современных условиях развитие систем образования определяется задачами построения наиболее конкурентной экономики в мировом масштабе, академической и трудовой мобильности граждан, развития гражданского общества, улучшения качества образования и обучения, а также расширение доступа к нему всех категорий граждан.

В связи с этим повышение качества образования выступает основным направлением государственной образовательной политики России.

Актуальность качества профессионального образования обусловлена рядом внешних и внутренних причин, представленных задачами построения наиболее конкурентоспособной экономики в мировом масштабе, основанной на знаниях. Решение этих задач способствует интернационализации образования в странах Европейского союза, достижению сравнимости систем среднего и высшего профессионального образования, повышению качества профессионального образования для формирования высококвалифицированных специалистов, развитию академической и трудовой мобильности граждан.

В нашем исследовании решается педагогическая проблема по определению подходов к измерению (оценке) качества подготовки выпускников СПО на основе государственных стандартов и нормативов в соответствии с требованиями основных потребителей системы профессионального образования.

Основным положением данного исследования является то, что в целях повышения качества профессионального образования применяется независимая оценка качества результатов профессионального образования, сущность которой заключается в выявлении независимыми экспертами соответствия сформированных квалификаций выпускника консолидированным требованиям профессионального сообщества, современного производства, государства, самого выпускника и общества в целом.

На основе анализа теоретических исследований нами уточнено определение: «Независимая (внешняя) оценка результатов образования выпускников СПО

в форме сертификации – это оценка соответствия квалификации выпускника требованиям профессиональных стандартов по видам экономической деятельности, конкретным запросам работодателей, которая получена в результате независимых, стандартизированных и универсальных процедур, способствующая личностному и профессиональному развитию выпускника».

Исследования вопросов создания и функционирования систем независимой экспертизы результатов профессионального образования позволили сформировать модель и локальную технологию независимой оценки. Исходной позицией при формировании и внедрении модели и технологии является независимая (внешняя) оценка в форме добровольной сертификации квалификации выпускников образовательных организаций на основе производственно-образовательного отраслевого кластера.

В структуре модели системы независимой оценки в форме сертификации квалификаций выделены целевой, организационный, содержательно-деятельностный и оценочно-результативный блоки, позволяющие создать организационную структуру, организовать реальный процесс независимой оценки квалификаций, как для выпускников среднего профессионального образования, так и для других категорий граждан.

Цель модели системы – независимая оценка в форме сертификации квалификаций, как механизм повышения качества результатов образования выпускников СПО.

Таким образом, выявляется соответствие квалификации выпускника требованиям профессиональных стандартов, Национальной и отраслевой рамок квалификаций, региональных работодателей, которое достигается на основе нормативно-правовой, организационно-методической базы, сформированной с применением международного и российского опыта функционирования таких систем.

Оптимальной организационно-правовой структурой, реализующей независимую оценку, определен «Центр сертификации профессиональных квалификаций», который предоставляет возможность официального признания и сертификации квалификаций соискателей.

Содержательно-деятельностный блок модели направлен на формирование экспертно-методического центра, который формирует диагностический инструментарий на основе Национальной и отраслевой рамок квалификаций, профессиональных стандартов отрасли и требований профессиональных сообществ региона для процедур независимой оценки, другие локальные акты, обучает независимое экспертное сообщество.

Создан Центр оценки и сертификации квалификаций, где реализуется локальная технология независимой оценки в форме сертификации квалификаций, состоящая из ряда последовательных этапов - оценки заявочной документации, идентификации квалификаций, квалификационных испытаний, процедур сертификации, внешнего и внутреннего контроля. Процедуры понятны, объективны, прозрачны для потребителей системы независимой оценки в форме сертификации.

Предложенная в работе дорожная карта явилась пошаговым механизмом реализации модели независимой оценки в форме сертификации профессиональных квалификаций.

В соответствии с дорожной картой на основе маркетинговых исследований сфер труда и профессионального образования, выявлена строительная отрасль как одно из стратегических направлений развития экономики региона, в рамках этой отрасли сформирован производственно-образовательный кластер, в условиях которого создается система независимой оценки в форме сертификации квалификаций.

Следующие шаги дорожной карты направлены на формирование нормативно-правовой и организационно-методической базы системы независимой оценки, создание экспертно-методического центра и центра оценки и сертификации квалификаций.

Реализованные процедуры с применением локальной технологии независимой оценки в форме сертификации квалификаций для 189 человек по 12 профессиям доказали состоятельность, системность, прозрачность, независимость, доступность процедур независимого внешнего оценивания квалификаций выпуск-

ников СПО, рабочих реального производства. По итогам сертификационной комиссии кандидаты получают сертификат соответствия, который удостоверяет наличие профессиональной квалификации в соответствии с Национальной и отраслевой рамками квалификаций России и профессиональными стандартами.

Констатируем, что научно-методическое обеспечение, включающее теоретическое обоснование, механизмы практической реализации, взаимодействия с работодателями Центра сертификации профессиональных квалификаций, процедуры независимого оценивания могут быть применены для любой отрасли экономической деятельности, для выявления квалификации выпускников СПО, рабочих и специалистов реального производства, безработного населения, трудовых мигрантов и других категорий граждан.

Результаты экспериментального исследования доказали эффективность разработанной модели, технологии независимой оценки в форме сертификации квалификаций, так как:

- реализуется добровольная сертификация профессиональных квалификаций выпускников СПО, рабочих и специалистов, незанятого населения, мигрантов, беженцев и др. граждан в соответствии с Российскими Национальной и отраслевой рамками квалификаций, профессиональными стандартами и другими нормативными актами;

- повышается качество образования на основе скорректированных программ образования в соответствии с требованиями профессионального сообщества, современного производства к общим и профессиональным компетенциям выпускников СПО;

- сформированы критерии оценки по НРК, ПС, другим нормативным актам и требованиям работодателей региона;

- повышаются трудоустройство, удовлетворенность выпускника как потребителя образовательных услуг системы СПО;

- признаются результаты непрерывного профессионального образования независимо от формы и вида профессионального образования (неформального, спонтанного, семейного и т.д.).

Таким образом, проведенное исследование позволяет сделать вывод об актуальности выдвинутой проблемы и возможности ее решения посредством реализации предложенной модели системы независимой оценки результатов образования выпускников СПО для всех ступеней образования.

Проведенное исследование создает предпосылки для дальнейшего исследовательского поля рассматриваемой педагогической проблемы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Амосов, Н. М. Моделирование мышления и психики / Н. М. Амосов. - Киев: Наукова думка, 1965. – 303 с.
2. Амосов, Н. М. Моделирование сложных систем / Н. М. Амосов. – Киев: Наукова думка, 1968. – 88 с.
3. Ананьев, Б. Г. О проблемах современного человекознания / Б. Г. Ананьев – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 272 с. (Серия «Мастера психологии»).
4. Анисимов, П. Ф. Современный специалист: мнение производителей / П. Ф. Анисимов, Н. Л. Гунявина // СОЦИС. – 2002. – №12. – С. 100-107.
5. Анисимов, П. Ф. Управление качеством среднего профессионального образования / П. Ф. Анисимов, В. Е. Сосонко. – Казань, 2001. – 256 с.
6. Аронов, И. З. Терминологический словарь по техническому регулированию : справочное издание / И. З. Аронов, А. Л. Рыбакова, А. Л. Теркель. – Москва : Стандарты и качество, 2007. – 288 с.
7. Арсентьев, А. С. Кластеры в системе регионального управления / А. С. Арсентьев // Стратегия и тактика развития России : сборник статей по материалам Всероссийской научно-практической конференции, проведенной ВЗФЭИ : в 3 томах. – Москва : ВЗФЭИ, 2007. – С. 50-51.
8. Архангельский, С. И. О моделировании и методике обработки данных педагогического эксперимента / С. И. Архангельский, В. И. Михеев, С. А. Мечников. – Москва : Знание, 1974. – 48 с.
9. Асмолов, А. Г. Психология личности : учебник / А. Г. Асмолов. – Москва : Изд-во Московского университета, 1990. – 376 с.
10. Базарова, Т. С. Система профессиональной подготовки социального работника в условиях регионального вуза : диссертация на соискание ученой степени доктора педагогических наук : 11.11.10 / Т. С. Базарова. – Улан-Удэ, 2010. – 366 с.
11. Байденко, В. И. Концептуальная модель государственных образовательных стандартов в компетентностном формате (дискуссионный вариант) / В. И.

Байденко // Материалы ко второму заседанию методологического семинара. – Москва : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – С. 21.

12. Барнакова, Л. Л. Государственно-частное партнерство в рамках независимой оценки и сертификация профессиональных квалификаций / Л. Л. Барнакова // Вестник Бурятского государственного университета. – 2014. – Вып. №1 (2). Педагогика. – С. 3-6.

13. Барнакова, Л. Л. Модерационные семинары бизнес-сообщества и образовательных учреждений как метод повышения качества профессиональной подготовки при формировании учебно-методического комплекса / Л. Л. Барнакова // Стратегия модернизации начального и среднего профессионального образования Республики Бурятия : материалы международной научно-практической конференции, посвященной 70-летию НПО и 85-летию СПО. – Улан-Удэ, 2010. – С. 126-128.

14. Барнакова, Л. Л. Независимая оценка и сертификация профессиональных квалификаций / Л. Л. Барнакова // Профессиональное образование. Столица. – 2012. – № 12. – С. 48–49.

15. Барнакова, Л. Л. Независимая оценка качества профессиональных квалификаций выпускников системы довузовского профессионального образования / Л. Л. Барнакова, В. И. Тютрин // Профессиональное образование. Столица. – 2012. – № 4. – С. 18-21.

16. Барнакова, Л. Л. Независимая оценка профессиональных квалификаций / Л. Л. Барнакова, Н. К. Абидуева // Инновационные процессы профессионального образования: проблемы, пути решения : материалы международной научно-практической конференции педагогов системы начального и среднего профессионального образования. – Улан-Удэ, 2012. – С. 102-107.

17. Барнакова, Л. Л. Управление и оценка качества начального профессионального образования / Л. Л. Барнакова // Вестник Бурятского Государственного Университета. – 2008. – Вып. № 15. Теория и методика обучения – С. 26-30.

18. Барнакова, Л. Л. Управление качеством профессионального образования в условиях реформирования / Л. Л. Барнакова, Н. К. Абидуева // Традиции в современном мире: культура, искусство, экономика : сборник научных статей. – Санкт-Петербург : Астерион, 2013. – Вып. №4. – С. 94-100.
19. Батышев, С. Я. Основы профессиональной педагогики / С. Я. Батышев. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Высшая школа, 1977. – 504 с.
20. Берталанти, Л. Общая теория систем - критический обзор / Л. Берталанти // Исследования по общей теории систем. – Москва : Прогресс, 1969. – С. 23-82.
21. Беспалько, В. П. О критериях качества подготовки специалиста / В. П. Беспалько // Вестник высшей школы. – 1988. – №1. – С. 63-81.
22. Бим-Бад, Б. М. Образование в контексте социализации / Б. М. Бим-Бад, А. В. Петровский // Педагогика. – 1996. – №1. – С. 3-8.
23. Болотов, В. А. О создании общероссийской системы оценки качества образования в Российской Федерации / В. А. Болотов // Вестник образования. – 2005. – №11. – С. 10-18.
24. Браун, Ф. Образование, глобализация и экономическое развитие / Ф. Браун, Х. Лодер. – Москва, 2004. – 120 с.
25. Буланова-Топоркова М. В. Педагогика и психология высшей школы / М. В. Буланова-Топоркова. – Ростов-на-Дону. – 2002. – 544 с.
26. Бычкова, Н. И. Социальное обеспечение взрослых в условиях неформального образования : диссертация на соискание ученой степени доктора педагогических наук : 26.03.2004 / Н. И. Бычкова. – Сочи, 2004. – 322 с.
27. Ваганова, В. И. Технологии профессионально-методической подготовки преподавателя физики в классическом университете / В. И. Ваганова. – Улан-Удэ, 2005. – 223 с.
28. Варнавский, В. Г. Альянс на неопределенный срок / В. Г. Варнавский // ФельдПочта. – 2004. – №29. – С. 5.
29. Владиславлев, А. П. Непрерывное образование: проблемы и перспективы / А. П. Владиславлев. – Москва, 1978. – 425 с.

30. Волохин, А. В. Довузовское профессиональное образование как механизм государственно-частного партнерства / А. В. Волохин, М. В. Никитин // Образовательная политика. – 2009. – № 5. – С. 70-73.
31. Волохин, А. В. Региональная модель профессионального образования в условиях государственно-частного партнерства : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук : 18.11.2010 / А. В. Волохин. – Москва, 2010. – 21 с.
32. Воробьев, А. А. Становление регионального центра непрерывного образования в условиях социального партнерства : монография / А. А. Воробьев, И. А. Маланов. – Улан-Удэ : Изд-во БГУ, 2006. – 165 с.
33. Выготский, Л. С. Педагогическая психология / Л. С. Выготский ; под ред. В. В. Давыдова. – Москва : Педагогика-Пресс, 1999. – 536 с.
34. Глазунов, А.Т. Практика социального партнерства регионов России / А.Т. Глазунов, М.В. Никитин и др. – Москва : Изд-во Центр НОУ ИСОМ, 2003. – 50с.
35. Гончаров, А. А. Метрология стандартизация и сертификация. Строительство : учебное пособие / А. А. Гончаров, В. Д. Копылов. – 5-изд., стер. – Москва : Издательский центр «Академия», 2007. – 189 с.
36. Гринберг, Р. С. Эффективное взаимодействие государства и бизнеса как основа новой промышленной политики России / Р. С. Гринберг // Государственно-частное партнерство в инновационных системах : материалы конференции. – Москва, 2007. – С. 146-147.
37. Давыдов, В. В. О понятии личности в современной психологии / В. В. Давыдов // Психологический журнал. – 1988. – №4. – С. 22-32.
38. Дамдинов, А. В. Об итогах деятельности Министерства образования и науки Республики Бурятия в 2009 году и задачах на 2010 год : публичный доклад / А. В. Дамдинов. – Улан-Удэ : Бэлиг, 2010. – 90 с.
39. Де Кортэ, Э. Высокоэффективное обучение: экспериментальный проект соединения теории с практикой / Э. Де Кортэ, Л. Фершаффель // Перспективы. – 2003. – №4. – С. 121-133.

40. Джонс, Дж. Методы проектирования / Дж. Джонс. – Москва : Мир, 1986. – 326 с.
41. Друкер, П. Ф. Экономика разрыва: ориентиры для нашего меняющегося общества / П. Ф. Друкер. – Москва : Вильямс, 2007. – 336 с.
42. Дьюи Дж. Демократия и образование / Дж. Дьюи ; пер. с англ. – Москва : Педагогика-пресс, 2000. – 384 с.
43. Дэйв, О. В. Основы непрерывного образования / О. В. Дейв. – Оксфорд, 1976. – 382 с.
44. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. – Новосибирск : Сиб. унив. изд-во, 2008. – Вып. 3. – 207 с.
45. Ефремова, Н. Ф. Тестовый контроль в образовании : учебное пособие / Н. Ф. Ефремова. – Москва : Университетская книга ; Логос, 2007. – 386 с.
46. Жигалов, Б. А. Система оценки качества профессионального образования в лингвистическом вузе : автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора педагогических наук : 16.02.2012 / Б. А. Жигалов. – Шуя, 2012. – 44 с.
47. Зеер, Э. Ф. Компетентностный подход к образованию / Э. Ф. Зеер // Образование и наука. – 2003. – №3 (33). – С. 27.
48. Зеер, Э. Ф. Психология профессий : учебное пособие для студентов вузов / Э. Ф. Зеер. – 2-е изд., перераб., доп. – Москва : Академический Проект ; Екатеринбург : Деловая книга, 2003. – 336 с. – («Gaudeamus»).
49. Зимняя, И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования / И. А. Зимняя // Высшее образование сегодня. – 2003. – №5. – С. 34-42.
50. Зорина, Ю. П. Актуальные вопросы качества профессионального образования / Ю. П. Зорина // Актуальные вопросы современной педагогики : материалы II международной научной конференции (г. Уфа, июль 2012 г.). – Уфа : Лето, 2012. – С. 28.
51. Кайнова, Э. Б. Качество образования и способы его измерения / Э. Б. Кайнова ; науч. ред. Ю. В. Шаронин. – Москва : АПКиППРО, 2006. – 120 с.

52. Касьяненко, Т. Г. Концепция формализации теории оценки во взаимосвязи с процессом стандартизации оценки в России : автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук / Т. Г. Касьяненко. – Санкт-Петербург, 2009. – 40 с.

53. Клаус, Г. Кибернетика и философия / Г. Клаус. – Москва, 1963. – 530 с.

54. Ковлякова, В. Е. Оценка качества среднего профессионального образования в рамках государственного контроля : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук : 17.04.13 / В. Е. Ковлякова. – Москва, 2013. – 27 с.

55. Коулз, М. Национальная система квалификаций Обеспечение спроса и предложения квалификаций на рынке труда / М. Коулз, О. Н. Олейникова, А. А. Муравьева. – Москва : РИО ТК им. А.Н. Коняева, 2009. – 148 с.

56. Кравченко, О. В. Управление процессом оценивания качества образования в средних специальных учебных заведениях : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук : 22.04.04 / О. В. Кравченко. – Барнаул, 2004. – 24 с.

57. Краткий философский словарь / под ред. А. П. Алексеева. – Москва : Проспект, 2000. – 400 с.

58. Купцов, О. В. Непрерывное образование: подходы и решения / О. В. Купцов // Вестник высшей школы. – 1987. – №9. – С. 34-39.

59. Леднев, В. С. Содержание образования: сущность, структура, перспективы / В. С. Леднев. – 2-е изд., перераб. – Москва, 1991. – 224 с.

60. Лейбович, А. Н. Методология и политика разработки и применения национальной системы квалификаций / А. Н. Лейбович // Образование и наука. – 2010. – №4 (93). – С. 16.

61. Лейбович, А. Н. Вопросы взаимодействия системы профессионального образования и бизнеса в процессе перехода к новым профессиональным и образовательным стандартам / А. Н. Лейбович. – Москва : МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2008. – 120 с.

62. Леонтьев, А. Н. Избранные психологические произведения / А. Н. Леонтьев ; под ред. В. В. Давыдова, В. П. Зинченко, А. А. Леонтьева, А. В. Петровского. – Москва : Педагогика, 1983. – 320 с.

63. Лисачкина, В. Н. О государственно-частном партнерстве учреждения среднего профессионального образования и предприятий транснациональных корпораций / В. Н. Лисачкина // Образовательная политика: ежемесячный научно-аналитический журнал. – 2008. – №4. – С. 38-42.

64. Лисачкина, В. Н. Подготовка специалистов в условиях государственно-частного партнерства (профессионально-педагогический аспект) : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / В. Н. Лисачкина. – Самара, 2009. – 44 с.

65. Лифиц, И. М. Стандартизация, метрология и сертификация : учебник / И. М. Лифиц. – 6-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юрайт-Издат, 2006. – 350 с. – (Основы наук).

66. Максвелл, Д. К. Избранные сочинения по теории электромагнитного поля / Д. К. Максвелл. – Москва, 1954. – 687 с. : ил. – (Классики естествознания).

67. Малунова, Г. С. Результаты контроля качества подготовки обучающихся в системе общего и профессионального образования Республики Бурятия / Г. С. Малунова, В. И. Ваганова, Н. А. Гармаева, Б. д. Жалсанова, Г. Ф. Цыбикова// Вестник Бурятского Государственного Университета. – 2013. – Вып. № 15. Теория и методика обучения – С. 42-54.

68. Малышева, В. А. Формирование системы государственного надзора начального профессионального образования : автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора педагогических наук : 15.03.05 / В. А. Малышева. – Москва, 2005. – 39 с.

69. Маркетинг отраслей городского хозяйства, трудовой занятости выпускников и системы профессионального образования. – Москва, 2004. – 72 с.

70. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – Москва, 1996. – 308 с.

71. Марсов, Н. Ю. Повышение эффективности среднего профессионального образования на основе зарубежного опыта : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук : 24.02.09 / Н. Ю. Марсов. – Москва, 2009. – 16 с.

72. Машукова, Н.Д. Система добровольной сертификации персонала в Российской Федерации: модели, механизмы /Н.Д. Машукова, Н.Ю. Посталюк, Г.В. Николаева, Ю.Б. Ащеулов. – Москва : Университетская книга, 2006. – 112с.

73. Медведенко, Н. В. Оценка и ее взаимосвязь с контролем, измерением и диагностикой в управлении качеством образования / Н. В. Медведенко, С. Ю. Рубцова // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2008. – №2. – С. 19-22.

74. Международный бакалавриат и российская школа. Нормативно-методическая документация для российских образовательных учреждений / под ред. А. М. Кондакова. – Москва : Молодая гвардия, 1997. – 51 с.

75. Михеев, В. И. Моделирование и методы теории измерений в педагогике / В. И. Михеев. – Москва : Высшая школа, 1987. – 224 с.

76. Моисеев, Н. Н. Математика в социальных науках / Н. Н. Моисеев // Математические методы в социологическом исследовании. – Москва, 1981. – С. 10-24.

77. Монахов, В. М. Педагогическое проектирование – современный инструментарий дидактических исследований / В. М. Монахов // Школы технологии. – 2001. – №5 – С. 75-89.

78. Морозова, О. И. Социальное партнерство как условие формирования личности специалиста в системе профессионального образования : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата социологических наук / О. И. Морозова. – Курск, 2004. – 24 с.

79. Муравьева, А. А. Качество профессионального образования. Европейские стратегии и практика / А. А. Муравьева, О. Н. Олейникова. – Москва : Центр изучения проблем профессионального образования, 2004. –112 с.

80. Муравьева, А. А. Управление учебными заведениями профессионального образования в странах Европейского союза / А. А. Муравьева, О. Н. Олейни-

никова. – Москва, 2011. – 128 с.

81. Мэнсфилд, Б. Ключевые навыки. Европейский фонд образования / Б. Мэнсфилд, Г. Шмидт. – Москва, 2000. – 112 с.

82. Намсараев, С. Д. Современные вызовы технологическому образованию: традиции и новации / С. Д. Намсараев // Вестник Бурятского университета. – Улан-Удэ, 2012. – № 1.2 : Педагогика. – С. 20-26.

83. Национальная рамка квалификаций Российской Федерации / В. И. Блинов [и др.]. – Москва : ФГУ «ФИРО», Центр начального, среднего, высшего и дополнительного профессионального образования. – 2010. – 7 с.

84. Никитин, М. В. Социальное партнерство профессионального образования на регионально-муниципальном рынке труда : методические рекомендации / М. В. Никитин. – Москва : ИРПО, 1999. – 56 с.

85. Никитин, М. В. Модели и механизмы общественного участия в управлении профессиональным образованием / М. В. Никитин. – Москва : Издательский отдел НОУ «ИСОМ», 2005. – 159 с.

86. Никитин, М. В. Ресурсный центр как функциональная модель развития непрерывного профессионального образования: методические рекомендации для системы повышения квалификации / М. В. Никитин. – Москва : Издательский центр НОУ ИСОМ, 2004. – 114 с.

87. Ножичкина, Л. В. Формирование теоретико-методической системы профессионального обучения и адаптации мигрантов и беженцев в учреждениях довузовского профессионального образования : монография / Л. В. Ножичкина ; под науч. ред. М. В. Никитина. – Москва : Федеральный институт развития образования, 2008. – 346 с.

88. Олейникова, О. Н. Новые модели социального партнерства в сфере профессионального образования (Великобритания) / О. Н. Олейникова // Среднее профессиональное образование. – 2005. – №11. – С. 50-52.

89. Олейникова, О. Н. Обучение в течение всей жизни : монография / О. Н. Олейникова. – Москва : Изд-во МГАДА, 2012. – 432 с.

90. Олейникова, О. Н. Профессиональные стандарты как основа формиро-

вания рамки квалификаций : методическое пособие / О. Н. Олейникова, А. А. Муравьева. – Москва : АНО Центр ИРПО, 2011. – 72 с.

91. Олейникова, О. Н. Сертификация квалификаций: основные принципы и механизмы : методическое пособие / О. Н. Олейникова, А. А. Муравьева. – Москва : АНО Центр ИРПО, 2011. – 68 с.

92. Очиров, М. Н. Независимая оценка в системе непрерывного профессионального образования / М. Н. Очиров // Вестник Бурятского Государственного Университета. – 2014. – № 15: Теория и методика обучения. – С. 26-30.

93. Павлова, Е. В. Развитие учреждений среднего профессионального образования в условиях социального партнерства в столичном мегаполисе : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук : 18.05.11 / Е. В. Павлова. – Москва, 2011. – 25 с.

94. Педагогика профессионального образования / под. ред. В. А. Сластенина. – Москва, 2006. – 368 с.

95. Пермяков, О. Е. Развитие систем оценки качества подготовки специалистов : автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора педагогических наук : 27.04.10 / О. Е. Пермяков. – Санкт-Петербург, 2010. – 49 с.

96. Поташник, М. М. Качество образования: проблемы и технологии управления в вопросах и ответах / М. М. Поташник. – Москва : Педагогическое сообщество России, 2002. – 224 с.

97. Поташник, М. М. Управление качеством образования : практикоориентированная монография и методическое пособие / М. М. Поташник. – 2-е изд., перераб. и допол. – Москва : Педагогическое сообщество России, 2006. – 448 с.

98. Проблемы непрерывного образования в условиях НТР : сборник научных трудов / под ред. А. В. Даринский. – Москва : Общество «Знание СССР», 1981. – 80 с.

99. Путин, В. В. Проблемы образования волнуют всех / В. В. Путин // Высшее образование сегодня. – 2002. – №12. – С. 6-9.

100. Развитие кластеров: сущность, актуальные подходы, зарубежный опыт / авт.-сост. С. Ф. Пятинкин, Т. П. Быкова. – Минск : Тесей, 2008. – 78 с.

101. Рогова, А. Экономика знаний. Наука и общество / А. Рогова // В мире науки. – 2003. – №10. – С. 15
102. Саванкова, Н. Е. Реализация проектов государственно-частного партнерства: зарубежный опыт и Российская практика : автореферат на соискание ученой степени кандидата экономических наук : 01.10.2009 / Н. Е. Саванкова. – Москва, 2009. – 20 с.
103. Селевко, Г. К. Современные образовательные технологии / Г. К. Селевко. – Москва : Народное образование, 1998. – 256 с.
104. Селевко, Г. К. Энциклопедия образовательных технологий : в 2 томах / Г. К. Селевко. – Москва : Изд-во Народное образование, 2006. – Т.1. – 556 с.
105. Симоненко, В. Д. Компьютеризация подготовки будущих учителей технологии и предпринимательства / В. Д. Симоненко, А. А. Дикой. – Ставрополь : Изд-во Ст. ГАУ «АГРУС», 2004. – 194 с.
106. Скачков, Н. Г. Технологическая модель в физкультурно-педагогическом образовании : монография / Н. Г. Скачков, В. А. Солодяников ; ГОУВПО СПб ГТУРП. – Санкт-Петербург, 2010. – 174 с.
107. Словарь-справочник по педагогике / под. общ. ред. П. И. Пидкасистого. – Москва : ТЦ Сфера, 2004. – 438 с.
108. Словарь-справочник современного российского профессионального образования / В. И. Блинов [и др.]. – Москва : ФИРО, 2010. – Вып. 1. – 26 с.
109. Смирнов, И.П. Занятость и перспектива / И.П. Смирнов // Научные исследования в образовании. – 2008. – №4. – С. 4.
110. Сосонко, В. Е. Проблемы качества подготовки специалистов. Проблемы и перспективы развития многоуровневого образования в учреждениях СПО : материалы всероссийского совещания (30 мая - 1 июня 2001) / В. Е. Сосонко. – Ижевск : Изд-во Иж. ГТУ, 2001. – С. 81-98.
111. Ткачева, Г. В. Моделирование практикоориентированного содержания учебных пособий для профессионального образования : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук : 16.10.2012 / Г. В. Ткачева. – Москва, 2012. – 24 с.

112. Управление ресурсным центром профессионального образования : учебно-консультационное пособие / Н. Н. Петров, Е. В. Васина, Е. В. Иванов, Е. П. Веретенникова. – Москва : Логос, 2005. – 211 с.

113. Факторович, А. А. Методология ценностно-мотивационного управления качеством образования : автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора педагогических наук : 26.04.12 / А. А. Факторович. – Москва, 2012. – 44 с.

114. Федосеенко, А. С. Неформальное образование как концепция в современной педагогике / А. С. Федосеенко // Управление образованием : сборник статей магистрантов / под науч. ред. Н. А. Зайченко. – Санкт-Петербург : Отдел оперативной полиграфии НИУ ВШЭ, 2012. – Вып. 1. – С. 65-68.

115. Федотова, Г. А. Развитие дуальной формы профессионального образования: опыт ФРГ и России : автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора педагогических наук / Г. А. Федотова. – Москва, 2002. – 33 с.

116. Федюкин, И. Годный, необученный. Выпускник для работодателя / И. Федюкин, А. Шмаров // Эксперт. – 2005. – № 6. – С.71-75.

117. Фомина, О. В. Педагогические условия формирования профессиональной компетентности студентов колледжа гостиничного и ресторанного бизнеса : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук : 19.07.05 / О. В. Фомина. – Москва, 2005. – 28 с.

118. Фомицкая, Г. Н. Развитие региональной системы внешней оценки качества общего образования : диссертация на соискание ученой степени доктора педагогических наук : 29.03.12 / Г. Н. Фомицкая. – Улан-Удэ, 2012. – 366 с.

119. Фомицкая, Г. Н. Развитие региональных систем внешней оценки качества общего образования в условиях модернизации / Г.Н. Фомицкая. Отв. ред. С.Д. Намсараев. – Улан-Удэ : изд-во Бурятского университета, 2012. – 320с.

120. Хакен, Г. Синергетика / Г. Хакен. – Москва : Мир, 1985. – 87 с.

121. Харьковская, Е. В. Оценка качества образовательных услуг как основа развития учреждений среднего профессионального образования : автореферат

диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук : 27.05.11 / Е. В. Харькова. – Москва, 2011. – 24 с.

122. Хуторской, А. В. Ключевые компетенции, как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования / А. В. Хуторской // Народное образование. – 2003. – №2. – С. 58-64.

123. Что такое качество образования? /под ред. А. И. Адамского Эврика «Институт проблем образовательной политики». - Москва, 2009. - 288с.

124. Шогенов, А. А. Качество образования как человеческий капитал / А. А. Шогенов. – Москва : ФИРО, 2007. – 48 с.

125. Штофф, В. А. Моделирование и философия / В. А. Штофф. – Москва : Наука, 1996. – 300 с.

126. Экономический словарь / под ред. Т. Н. Калиновской. – Москва : Экономика, 1990. – 95 с.

127. Эфрон, И. А., Энциклопедический словарь : в 86 томах / И. А. Эфрон, Ф. А Брокгауз. – Санкт-Петербург, 1907. – Т. 62. – С. 16.

128. Якуба, Ю. А. Современные методы контроля качества производственного обучения : учебно-методическое пособие / Ю. А. Якуба. – 4-е изд., доп. – Москва : ФИРО, 2008. – 104 с.

129. Competence-based Qualifications for adults. – Helsinki : National Board of Education, 2003.

130. Investing in Education. Analyses of the 1999 World Education Indicators. – Paris : OECD, 2000.

131. SVQs: a guide for employers / Scottish Qualifications Authority. – Glasgow, 2006.

132. Learning to Be: The World of Education Today and Tomorrow / E. Faure [et al.]. – Paris : United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, 1972.

Электронные ресурсы:

133. Адлер Ю.П. Система качества в высшем образовании // [Электронный

ресурс]/ Ю.П. Адлер.- Режим доступа :<http://www.ou-link.ru> (11.11.2014г.).

134.Аксюциц В.И. Сущность глобализации // Контуры постфордизма в современной России: между неопределённостью и устойчивыми институтами : междисциплинарная научно-практическая конференция, 31 мая – 1 июня 2012 г. – Екатеринбург, 2012. – С.2[Электронный ресурс] / В.И. Аксюциц. - Режим доступа : <http://culturolog.ru> (12.11.2014г.).

135.Базылев, Н. И. Новая экономика, ее движущие силы и тенденции развития [Электронный ресурс] / Н. И. Базылев, Н. Л. Грибанова // Проблемы современной экономики. – 2006. – №1/2(17/18). – Режим доступа : <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=934> (30.04.2014).

136.Волошина, И. А. Формирование системы профессиональных стандартов: презентация «Профессиональные стандарты». [Электронный ресурс] / И. А. Волошина // Национальное агентство развития квалификаций Российского союза промышленников и предпринимателей. – Режим доступа : <http://www.myshared.ru/slide/54422/> (30.04.2014).

137.Глазунов, А. Т. Эффективная модель контроля качества в профессиональном образовании [Электронный ресурс] / А. Т. Глазунов // Система обеспечения качества в дистанционном образовании: опыт, проблемы, технологии: научно-практический семинар. – Режим доступа :<http://www.ou-link.ru> (11.11.2014г.).

138.ГОСТ Р 51000.9-97 Система аккредитации в Российской Федерации. Общие критерии для органов, проводящих сертификацию персонала : утвержден постановлением Госстандарта России от 17.04.1997 г. №140 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.stroyplan.ru (29.04.2014).

139.Иванова, Л. А. История возникновения идеи непрерывного образования и современное состояние проблемы [Электронный ресурс] / Л. А. Иванова // Образование: исследованном в мире. – Режим доступа : <http://oim.ru>(19.12.2014г.)

140.Комплексный план мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению в 2014-2016 годы : утвержден Правительства РФ от 31.03.2014 г. №487-р [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.cposo.ru/rs/oko/kompleks>

_plan.pdf (17.12.2014г.)

141. Концепция действий на рынке труда : одобрена правительством Российской Федерации от 15.08.2008 г. № 1193-р [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.norm-load.ru(15.09.2014г.)

142. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. : утверждена Правительством Российской Федерации от 17.11.2008 г. № 1662-р [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.nark-rspp.ru> (13.12.2014г.)

143. Лазарев, В. С. Деятельностный подход к пониманию качества профессионального образования [Электронный ресурс] / В. С. Лазарев // Система обеспечения качества в дистанционном образовании: опыт, проблемы, технологии: научно-практический семинар. – Режим доступа : <http://www.ou-link.ru> (11.11.2014г.).

144. Мантаева, Э. И. Мировой опыт кластерной модели развития [Электронный ресурс] / Э. И. Мантаева, Е. В. Куркудинова. – Режим доступа : <http://uecs.ru/uecs-38-382012/item/1085-2012-02-28-05-46-20> (11.12.2014г.)

145. Модернизация Российского образования: достижения и уроки [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://ps.1september.ru/article.php?ID=200504918> (28.11.2014).

146. Монтаж каркасно-обшивных конструкций: профессиональный стандарт : утвержден и зарегистрирован Комиссией по профессиональным стандартам НАРК, внесен в Национальный реестр профессиональных стандартов (рег. №10.1, 10.2 Протокол №5 от 06.04.2010) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.nark-rspp.ru> (15.02.2012г.)

147. Национальная доктрина образования в Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.development.edu.ru> (02.09.2013г.).

148. Национальное агентство развития квалификаций: устав Автономной некоммерческой организации : утвержден общим собранием учредителей (протокол

№1 от 14 августа 2006 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://old.nark-rspp.ru/attachments/044_Устав%20НАРК.pdf (05.07.2014г.)

149.Новиков, А. М. Как оценивать качество базового профессионального образования? [Электронный ресурс] / А. М. Новиков, Д. А. Новиков, Н. Ю. Посталюк. – Режим доступа : <http://www.anovikov.ru/article/postind.htm> (12.09.2014г.)

150.Новиков, А. М. Понятие о педагогических технологиях [Электронный ресурс] / А. М. Новиков. – Режим доступа : www.anovikov.ru (11.11.2014г.)

151.О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования : федеральный закон принят Государственной думой 1.12.2007 г. № 307 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.rg.ru/2007/12/06/obrazovanie-dok.html> (15.12.2014г.)

152.О внесении изменений в трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании» : федеральный закон Российской Федерации от 03.12.2012 г. № 236 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_138556/ (08.09.2013г.)

153.О защите прав потребителей : федеральный закон от 07.02.1992 г. с изменениями и дополнениями [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.rg.ru/2008/12/01/pravapotr-dok.html> (09.07.2012г.)

154.О коллективных договорах и соглашениях : федеральный закон от 11.03.1992 г. с изменениями и дополнениями [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.profprk.ru(12.03.2012г.)

155.О мерах государственной поддержки в 2007 году подготовки рабочих кадров и специалистов для высокотехнологичных производств в государственных образовательных учреждениях : постановление Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2006 г. № 850 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.rg.ru>(08.08.2013г.)

156.О мероприятиях по реализации государственной социальной политики : указ президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 (подпункт «к»

пункта 1) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.rg.ru/2012/05/09/soc-polit-dok.html> (17.11.2013г.)

157.О сертификации продукции и услуг : федеральный закон принят постановлением Конституционного суда РФ от 22.11.2001 № 15-П с изменениями и дополнениями [Электронный ресурс]. – Режим доступ : <http://uozp.akcentplus.ru/zakon%20o%20sertefikazii%20produkzii%20i%20uslug.htm> (22.10.2013г.)

158.О создании рабочей группы по реализации плана мероприятий по формированию независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги, на 2013-2015 годы : утвержден Правительством Российской Федерации от 30.03.2013 г. № 487-р [Электронный ресурс]. – Режим доступа : gov.spb.ru(14.09.2014г.)

159.О формировании независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги : принят Правительством Российской Федерации от 30.03.2013 г. № 286 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.rg.ru/2013/04/08/socuslugi-site-dok.html> (14.10.2014г.)

160.Об автономных организациях : федеральный закон принят Государственной думой 11.12.2006 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.rg.ru/2006/11/08/zakon-doc.html> (02.06.2012г.)

161.Об обеспечении единства измерений : федеральный закон от 26.06.2008 г. № 102 с изменениями и дополнениями [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.rg.ru/2008/07/02/izmereniya-dok.html> (08.09.2014г.)

162.Об образовании в Российской Федерации : федеральный закон принят Государственной Думой 21.12.2012г. № 273-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.base.consultant.ru> (16.11.2014г.)

163.Оценка соответствия. Общие требования к органам по сертификации персонала (ISO/IEC 17024:2003) : международный стандарт [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.docme.ru/doc/638615/evropejskij-standart-en-iso-iec-17024> (14.05.2012г.)

164. Перечень мероприятий по увеличению к 2020 году числа высококвал-

лифицированных работников : утвержден Правительством Российской Федерации от 13.11.2013 г. №21-08-р [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.rg.ru/2013/11/18/rabotniki-site-dok.html> (19.11.2014г.)

165.Петербургская школа 2020: стратегия развития системы образования Санкт-Петербурга 2011-2020 гг. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.myshared.ru/slide/184635/> (10.01.2015г.)

166.План разработки профессиональных стандартов на 2012 – 2015 : утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации №2204 29 ноября 2012 г.[Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.znakcomplect.ru/dokumenty2/example/plan-razrabotki-professionalnyx-standartov-na-2012-2015-gody.html> (27.09.2013г.)

167.Положение о формировании системы независимой оценки качества профессионального образования : утверждено РСПП, Министерством образования и науки РФ от 31 июля 2009 г. № АФ-318/02 [Электронный ресурс]. – Режим доступа :<http://www.nark-rspp.ru> (15.11.2014г.).

168.Положение об оценке и сертификации квалификации выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах : утверждено РСПП, Министерством образования и науки РФ от 31.07.2009 г. № АФ-317/03[Электронный ресурс]. – Режим доступа :<http://www.nark-rspp.ru> (09.09.2014г.).

169.Порядок наделения полномочиями организаций, выполняющих функции экспертно-методических центров и центров оценки и сертификации квалификаций : утверждено общественно-профессиональным советом от 05.12.2013 протокол №7 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.nark-rspp.ru> (09.09.2014г.).

170.Посталюк, Н. Ю. Качество НПО и СПО: оценки государства, работодателей, потребителей [Электронный ресурс] / Н. Ю. Посталюк. – Режим доступа : <http://obr.direktor.ru> (24.12.2014г.)

171.Правила участия работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования : утвержден Правительством Российской Федерации от 24.12.2008 г., №1015 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.nark-rspp.ru> (29.11.2013г.).

172.Программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы : утверждена Правительством Российской Федерации от 15.04.2014 г. №295 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : rosnu.ru(18.12.2014г.).

173.Прянишникова, О. Д. Профессиональные стандарты: краткий обзор зарубежного опыта [Электронный ресурс] / О. Д. Прянишникова, А. Н. Лейбович. – Режим доступа : <http://www.nark-rspp.ru> (05.12.2014г.)

174.Путин, В. В. Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам совещания по вопросам разработки профессиональных стандартов Пр-3050 от 9.12.2013 г. [Электронный ресурс] / В. В. Путин. – Режим доступа : www.kremlin.ru(11.12.2014г.)

175. Развитие трудовых ресурсов в Республике Бурятия на период 2010-2020 годов: Республиканская целевая программа : утверждена Правительством Республики Бурятия от 19.02.2010 г. №63 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : economy.govrb.ru(22.03.2014г.)

176.Регламент Общественно-государственного совета Системы независимой оценки качества профессионального образования (протокол № 1 от 20 октября 2010 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.nark-rspp.ru (12.06.2013г.).

177.Российское образование 2020: модель образования для экономики, основанной на знаниях : доклад [Электронный ресурс] / А. Волков [и др.] ; [использованы положения, выдвинутые А. Фурсенко (Минобрнауки России), В. Мау (АНХ)]. – Режим доступа : <http://pandia.org/text/78/630/39330.php> (17.10.2013г.).

178.Санникова, Т. Н. Фундаментальная предпосылка – можно ли вести бизнес с этим государством? [Электронный ресурс] / Т. Н. Санникова. – Режим доступа : <http://www.opes.ru> (15.03.2014г.).

179.Скидельский, Р. Возможно ли партнерство государства и частного бизнеса в России? [Электронный ресурс] / Р. Скидельский. – Режим доступа : http://www.opec.ru/news_doc.asp?d_no=46747 (09.09.2014г.).

180.Типовое положение о Центре по сертификации персонала НФПК, ГУ ВШЭ [Электронный ресурс]. – Москва, 2006. – Режим доступа : isds.hse.ru/cprk/ (15.05.2013г.).

181.Трудовой кодекс Российской Федерации. Статья 195.1. Понятия квалификации работника, профессионального стандарта. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://dogovor-urist.ru/кодексы/трудоустрой_кодекс/статья_195_1/ (23.12.2014г.).

182.Федеральная целевая программа развития образования на 2011-2015 годы : утверждена Правительством Российской Федерации от 07.02.2011 г. №163 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.rg.ru/2011/03/09/obrazovanie-site-dok.html> (09.09.2014г.).

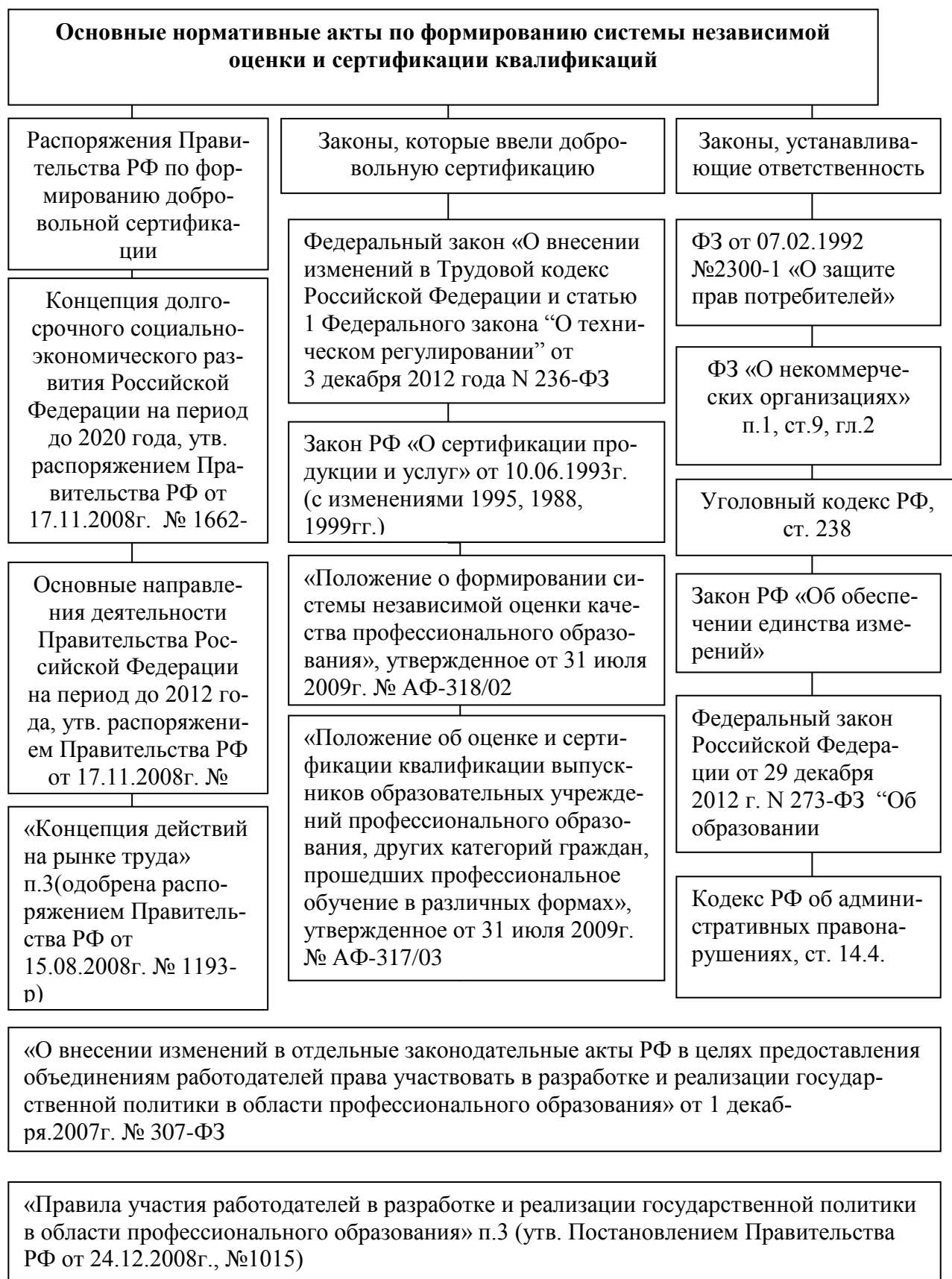
183.Филиппов, П. Н. Кластеры конкурентоспособности [Электронный ресурс] / П. Н. Филиппов. – Режим доступа : <http://expert.ru/northwest> (09.12.2014г.).

184.Шурупов, А. Н. Информационно-технологическая модель управления учебным процессом дистанционного образования на основе рейтингов [Электронный ресурс] / А. Н. Шурупов. – Режим доступа : http://www.e-joe.ru/sod/00/2_00/st221.html(14.11.2014г.).

ПРИЛОЖЕНИЕ А

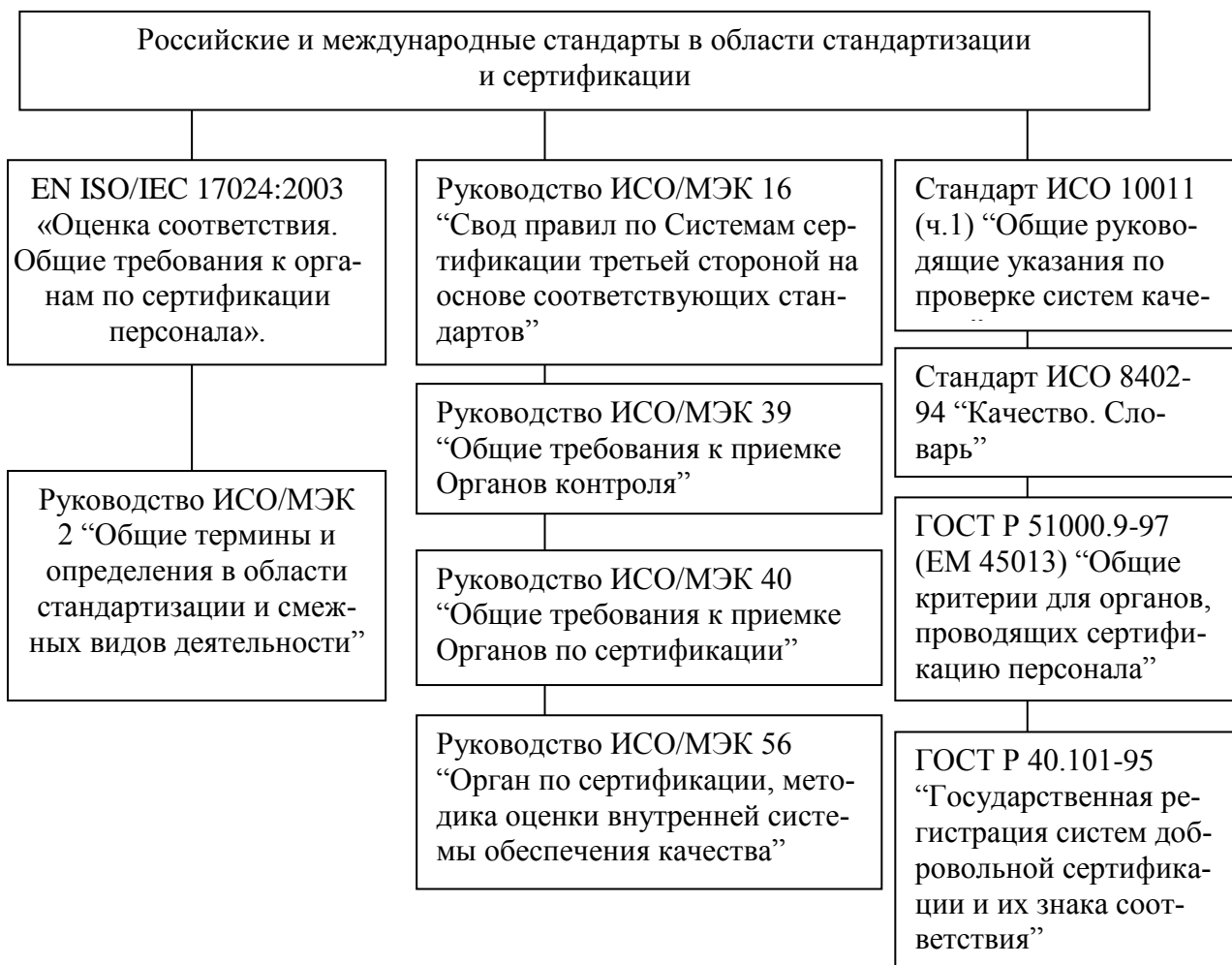
(рекомендуемое)

Основные нормативные акты по формированию независимой системы оценки и сертификации квалификаций



ПРИЛОЖЕНИЕ Б
(рекомендуемое)

Российские и международные стандарты в области стандартизации и сертификации



ПРИЛОЖЕНИЕ В
(рекомендуемое)

**Организационно-методическая база независимой оценки в форме
сертификации профессиональных квалификаций**



ПРИЛОЖЕНИЕ Г
(справочное)

Критерии оценки специальных трудовых функций по профессии
«Монтажник каркасно-обшивных конструкций» 3-4 разряда

Задание - устройство перегородки с двуслойными обшивками из ГКЛ
на металлическом каркасе.

Шквалификационный уровень по НРК, Иквалификационный уровень по
ОРК, Монтажник каркасно-обшивных конструкций 3-4 разряда.

Специальная трудовая функция	Единица профессионального стандарта	Основные трудовые действия	Критерии оценивания	Оценка в баллах
1. Выполнение подготовительных работ	1.1. Подготовка площадки для проведения работ по устройству ограждающих конструкций, перегородок, ремонту, реконструкции и отделке внутренних и наружных поверхностей помещений	А) Транспортировка ГКЛ, теплозвукоизоляционные материалы, сухих смесей, профилей, инструментов, приспособлений и т.д. в необходимом количестве к рабочему месту.	Транспортирован весь необходимый набор материалов, инструментов, оборудования, приспособлений в необходимом количестве	2
			Транспортировано недостаточное количество материалов, инструментов, оборудования, приспособлений	1
			Не может транспортировать необходимый набор материалов, инструментов, оборудования, приспособлений.	0
		Б) Осуществляет входной визуальный контроль качества используемых материалов	Осуществлен входной визуальный контроль и заполнена таблица качества используемых материалов	2
			Осуществлен частичный входной визуальный контроль или не заполнена таблица качества используемых материалов	1
			Не осуществлен входной визуальный контроль качества используемых материалов	0
		В) Размещает необходимые для работы материалы, инструменты и приспособления на рабочем месте.	Размещены необходимые для работы материалы, инструменты и приспособления на рабочем месте в соответствии с требованиями складирования и хранения.	2
			Размещены необходимые для работы материалы, инструменты и приспособления на рабочем месте в с некоторыми нарушениями требований складирования и хранения.	1
			Размещены необходимые для работы материалы, инструменты и приспособления на рабочем месте хаотично.	0
	1.2. Разметка поверхностей	А) Производит разметку помещений перед устройством ограждающих конструкций, перегородок и	Разметка помещений произведена в соответствии с правилами и приемами с использованием инструментов, приборов, приспособлений для разметки и пространственной ориентации поверхностей и элементов конструкций	2
			Разметка помещений произведена в основном в соответствии с технологическими требованиями с допустимы	1

		поверхностей перед отделкой.	ми отклонениями, но с превышением времени на трудовую операцию	
			Разметка помещений произведена с недопустимыми отклонениями или без соблюдения технологических требований	0
		Б) Устанавливает маяки различного назначения	Все маяки различного назначения установлены в соответствии с последовательностью операций по их установке	2
			Установлены не все маяки различного назначения, или установлены с нарушениями последовательности их установки	1
			Маяки различного назначения не установлены	0
		В) Выравнивает маяки в одной плоскости	Маяки в одной плоскости выровнены с применением необходимого инструментария	2
			Маяки в одной плоскости выровнены с небольшими отклонениями	1
			Маяки в одной плоскости не выровнены	0
		Г) Устанавливает защитные уголки	Защитные уголки в соответствии с порядком установлены	2
			Защитные уголки установлены с небольшими отклонениями	1
			Защитные уголки не установлены	0
		1.3. Подготовка различных поверхностей для выполнения бетонных работ: очистки, обеспыливания, грунтования	А) Очищает поверхности от остатков строительных смесей, старой краски, остатков обоев и т.п.	Очищена вся поверхность от остатков строительных смесей, старой краски, остатков обоев и т.п. с использованием шпателей, губок, других средств и методов: ответственность, самостоятельность, нестандартность
	Поверхность от остатков строительных смесей, старой краски, остатков обоев и т.п. очищена частично			1
	Поверхность от остатков строительных смесей, старой краски, остатков обоев и т.п. не очищена			0
	Б) Производит обеспыливание и обезжиривание поверхностей		Произведено обеспыливание и обезжиривание поверхностей в соответствии с необходимыми приемами и способами	2
			Частично произведено обеспыливание и обезжиривание поверхностей	1
			Обеспыливание и обезжиривание поверхностей не произведено	0
	В) Грунтует поверхности специальными составами в соответствии с технологией последующей отделки		Грунтовка поверхности специальными составами проведена в соответствии с технологией	2
			Грунтовка поверхности специальными составами проведена с небольшими отклонениями от технологии	1
			Грунтовка поверхности специальными составами не проведена	0
14. Приготовление строительных растворов и смесей вручную и с использованием механизированного оборудования	А) Приготавливает клеевые, шпаклевочные смеси, гидроизоляционные смеси, штукатурные и растворные смеси	Приготовлены смеси в соответствии с правилами приготовления, знанием номенклатуры, назначения, физико-химических свойств, норм расхода и с применением необходимого электрооборудования.	2	
		Приготовлены смеси с небольшими отклонениями от правил приготовления или без применения необходимого электрооборудования.	1	
		Смеси не приготовлены или с приготовлены с грубыми нарушениями правил приготовления	0	
	Б) Определяет органолептически и с помощью специальных	Правильно определяет консистенцию растворов и смесей	2	
		Определяет с некоторыми ошибками консистенцию растворов и смесей	1	

2. Устройство ограждающих конструкций, перегородок, отделки внутренних и наружных поверхностей помещений с использованием комплектных систем, листовых материалов, панелей, плит, готовых строительных	2.1. Подготовка материалов для монтажа каркасов	приспособлений консистенцию растворов и смесей	Не определена консистенция растворов и смесей	0
		В) Осуществляет хранение и транспортировку приготовленных смесей	Хранение и транспортировка приготовленных смесей в соответствии с правилами	2
			Хранение и транспортировка приготовленных смесей произведены в некоторыми отклонениями от правил	1
			Хранение и транспортировка приготовленных смесей не произведены	0
	А) Подготавливает детали металлических профилей необходимой длины и высоты для каркаса	Подготовка деталей металлических профилей для каркаса в соответствии с нормативно-технической документацией	2	
			Подготовка деталей металлических профилей необходимой длины и высоты для каркаса с небольшими отклонениями от строительных чертежей	1
			Несоответствие подготовленных деталей металлических профилей с грубыми отклонениями по длине и высоте для каркаса	0
		Б) Осуществляет раскрой, изгиб различных видов профилей по размеру	Раскрой, изгиб различных видов профилей по размерам в соответствии со строительными чертежами применением инструментов и приспособлений для раскроя конструкций	2
			Раскрой, изгиб различных видов профилей по размерам с небольшими отклонениями от строительных чертежей или нарушение правил применения инструментов при раскрое	1
			Грубые недостатки при раскрое, изгибе различных видов профилей, несоответствие строительным чертежам	0
В) Удлиняет профили при помощи просекателей и удлинителей		Удлинение профилей при помощи просекателей и удлинителей в соответствии с технологическими требованиями и правилами	2	
		Удлинение профилей при помощи просекателей и удлинителей выполнено с небольшими отклонениями от технологических требований и правил	1	
		Удлинение профилей при помощи просекателей и удлинителей выполнено с серьезными отклонениями от технологических нормативов	0	
Г) Приклеивает уплотнительную ленту к металлическим профилям	Уплотнительная лента приклеена к металлическим профилям в соответствии с технологией	2		
	Уплотнительная лента приклеена к металлическим профилям с небольшими погрешностями	1		
	Уплотнительная лента приклеена к металлическим профилям с серьезными погрешностями или не приклеена	0		
Д) Подготавливает элементы деревянных каркасов необходимой длины и высоты	Подготовка элементов деревянных каркасов необходимой длины и высоты в соответствии с технической документацией и инструкцией по монтажу	2		
	Подготовка с небольшими отклонениями элементов деревянных каркасов необходимой длины и высоты от технической документации или инструкции по монтажу	1		
	Грубые нарушения в подготовке элементов деревянных каркасов необходимой длины и высоты	0		

2. Устройство ограждающих конструкций, перегородок, отделка внутренних и наружных поверхностей помещений с использованием комплектных систем, листовых материалов, панелей, плит, готовых строительных смесей	2.2. Монтаж элементов металлических и деревянных каркасов, выполнение обрамления дверных, оконных и других проемов	А) Производит монтаж внутренних и наружных металлических и деревянных каркасов в соответствии с чертежами, эскизами, схемами	Монтаж внутренних и наружных металлических и деревянных каркасов произведен в соответствии с чертежами, эскизами, схемами	2
			Монтаж внутренних и наружных металлических и деревянных каркасов произведен с небольшими отклонениями от чертежей, эскизов, схем	1
			Монтаж внутренних и наружных металлических и деревянных каркасов произведен с грубыми отклонениями от чертежей, эскизов, схем	0
		Б) Производит монтаж каркасов потолков с применением стандартных подвесов	Монтаж каркасов потолков произведен с применением стандартных подвесов и в соответствии со строительными стандартами	2
			Монтаж каркасов потолков произведен с применением стандартных подвесов с небольшими отклонениями от строительных стандартов	1
			Монтаж каркасов потолков произведен с серьезными отклонениями от строительных стандартов	0
		В) Производит монтаж узлов примыканий, внутренних и внешних углов, дверных проемов, мест сопряжений перегородок с инженерными коммуникациями, с потолком	Монтаж произведен в соответствии с технологией	2
			Монтаж произведен с незначительными отклонениями от технологии монтажа	1
			Допущены грубые нарушения при монтаже	0
		Г) Устанавливает дополнительные элементы под навесное и технологическое оборудование	Установлены дополнительные элементы под навесное и технологическое оборудование в соответствии с технологическими требованиями	2
			Установлены дополнительные элементы под навесное и технологическое оборудование с небольшими отклонениями от технологических требований	1
			Дополнительные элементы под навесное и технологическое оборудование не установлены или установлены с грубыми нарушениями	0
	2.3. Установка пазогребневых плит в соответствии с технологией монтажа	А) Раскраивает пазогребневые плиты	Раскрой пазогребневых плит в соответствии с нормативно-технической документацией	2
			Раскрой пазогребневых плит с небольшими отклонениями от нормативно-технической документации	1
			Раскрой пазогребневых плит с грубыми отклонениями от требований нормативно-технической документации	0
		Б) Возводит конструкции из пазогребневых плит	Монтаж конструкции из пазогребневых плит в соответствии с нормативно-технической документацией	2
			Монтаж конструкции из пазогребневых плит с небольшими отклонениями от требований нормативно-технической документации	1
			Монтаж конструкции из пазогребневых плит не в соответствии с нормативно-технической документацией	0
		В) Осуществляет устройство дверных и иных проемов в конструкциях из пазогребневых плит	Устройство проемов в конструкциях из пазогребневых плит в соответствии с нормативно-технической документацией	2
			Устройство проемов в конструкциях из пазогребневых плит с небольшими отклонениями от требований нормативно-технической документации	1
			Устройство проемов в конструкциях из пазогребневых плит с нарушениями и отклонениями от нормативно-	0

		технической документации		
2. Устройство ограждающих конструкций, перегородок, отделка внутренних и наружных поверхностей помещений с использованием комплектных систем, листовых материалов, панелей, плит, готовых строительных смесей	2.4. Подготовка листовых материалов к монтажу	Г) Осуществляет устройство в перегородках из пазогребных каналов под электрические и слаботочные сети и монтаж инженерных коммуникаций плит	Монтаж электрических и слаботочных сетей в перегородках из пазогребных плит и монтаж инженерных коммуникаций плит с соблюдением правил	2
			Монтаж сетей в перегородках из пазогребных плит и монтаж инженерных коммуникаций плит с небольшими отклонениями от технической документации	1
			Монтаж устройства в перегородках из пазогребных каналов под электрические и слаботочные сети и монтаж инженерных коммуникаций плит произведен с грубыми нарушениями	0
		Д) Закрепляет на перегородках из пазогребных плит различные предметы	Закреплены на перегородках из пазогребных плит различные предметы в соответствии со строительными чертежами	2
			Закреплены на перегородках из пазогребных плит различные предметы с небольшими отклонениями от строительных чертежей	1
			Не закреплены различные предметы в соответствии со строительными чертежами	0
		А) Производит разметку ГКЛ и ГВЛ, ЦМП типа «аквапанель» внутренних и наружных и др.	Разметка ГКЛ и ГВЛ, ЦМП типа «аквапанель» внутренних и наружных произведена в соответствии со строительными чертежами, проектами.	2
			Разметка ГКЛ и ГВЛ, ЦМП типа «аквапанель» внутренних и наружных произведена с частичными неточностями	1
			Разметка ГКЛ и ГВЛ, ЦМП типа «аквапанель» внутренних и наружных произведена с большими отклонениями от чертежей, проектов	0
	Б) Раскраивает листовые материалы		Раскрой листовых материалов произведен в соответствии с правилами раскроя и с чертежами	2
			Раскрой произведен с небольшими отклонениями от правил раскроя или с чертежами	1
			Раскрой произведен с грубыми нарушениями правил раскроя или не в соответствии с чертежами	0
	В) Вырезает круглые и прямолинейные отверстия для розеток, выключателей, вентиляционных решеток и др.		Круглые и прямолинейные отверстия вырезаны в соответствии правилами вырезывания	2
			Круглые и прямолинейные отверстия вырезаны в соответствии правилами вырезывания с небольшими нарушениями	1
			Круглые и прямолинейные отверстия вырезаны с грубыми нарушениями	0
	Г) Обрабатывает торцы и кромки листов	Торцы и кромки листов по правилам обработаны	2	
		Торцы и кромки листов обработаны неаккуратно или с нарушениями правил обработки	1	
		Торцы и кромки листов не обработаны	0	

2. Устройство ограждающих конструкций, перегородок, отделка внутренних и наружных поверхностей помещений с использованием комплектных систем, листовых материалов, панелей, плит, готовых строительных смесей	2.5. Установка листовых материалов в проектное положение с укладкой теплозвукоизоляционных материалов	А) Устанавливает ГКЛ, ГВЛ, ЦМП типа «аква-панель», «вентилируемых фасадов и др. в проектное положение с обеих сторон каркаса»	Установка листов, панелей, вентилируемых фасадов и др. в проектное положение с обеих сторон каркаса по технологии и по чертежу	2
			Установка листов, панелей, вентилируемых фасадов и др. в проектное положение с обеих сторон каркаса по технологии и по чертежу с небольшими отклонениями	1
			Установка листов, панелей, вентилируемых фасадов и др. в проектное положение с обеих сторон каркаса с грубыми нарушениями	0
		Б) Стыкует листы	Стыковка листов с учетом особенностей и по чертежам	2
			Стыковка листов с учетом особенностей и по чертежам с небольшими нарушениями	1
			Стыковка листов произведена неправильно	0
		В) Стыкует внутренние и внешние углы и места сопряжения с дверными коробками, с полом и потолком	Внутренние и внешние углы и места сопряжения с дверными коробками, с полом и потолком состыкованы в соответствии с технологией	2
			Внутренние и внешние углы и места сопряжения с дверными коробками, с полом и потолком состыкованы с небольшими погрешностями	1
			Внутренние и внешние углы и места сопряжения с дверными коробками, с полом и потолком состыкованы неправильно	0
		Г) Осуществляет облицовку инженерных коммуникаций, оконных и дверных проемов	Облицовка инженерных коммуникаций, оконных и дверных проемов выполнена в соответствии с технологией и по чертежам	2
			Облицовка инженерных коммуникаций, оконных и дверных проемов выполнена с небольшими погрешностями	1
			Облицовка инженерных коммуникаций, оконных и дверных проемов не выполнена или с большими погрешностями	0
		Д) Укладывает теплозвукоизоляционные материалы	Теплозвукоизоляционные материалы уложены в соответствии с технологией и с учетом особенностей укладки этих материалов и их крепления	2
			Теплозвукоизоляционные материалы уложены с небольшими отклонениями от требований технологии или особенностей укладки этих материалов и их крепления	1
			Теплозвукоизоляционные материалы уложены с грубыми нарушениями	0
		Е) Осуществляет крепление к облицовкам навесного оборудования, предметов интерьера	Крепление к облицовкам навесного оборудования, предметов интерьера выполнено в соответствии с правилами и по чертежам	2
			Крепление к облицовкам навесного оборудования, предметов интерьера выполнено с небольшими отклонениями от правил или чертежей	1
			Крепление к облицовкам навесного оборудования, предметов интерьера не выполнено или с грубыми ошибками	0
	2.6. Устройство бескаркасных облицовок	А) Устанавливает пенополистирольные (ППС) и минераловатные (МВ) плиты типа «теплая стена», другие листовые материалы на внешние и внутренние поверхности с помощью клеящих составов	Установка ППС и МВ плит типа «теплая стена», др. листовых материалов по технологии	2
			Установка ППС и МВ плит типа «теплая стена», др. листовых материалов с небольшими неточностями	1
ППС и МВ плит типа «теплая стена», др. листовые материалы установлены с грубыми нарушениями технологии			0	

		Б) Проклеивает швы армирующей лентой	Швы проклеены армирующей лентой в соответствии с правилами	2
			Швы проклеены армирующей лентой с небольшими отклонениями от правил	1
			Швы проклеены армирующей лентой с грубыми нарушениями правил	0
		В) Заделывает швы	Швы заделаны в соответствии с правилами	2
			Швы заделаны в соответствии с правилами, но неаккуратно	1
			Швы не заделаны или заделаны с грубыми нарушениями правил	0
	2.7. Выполнение внутренних и наружных штукатурных работ с использованием сухих строительных	А) Оштукатуривает наружные поверхности	Наружные поверхности оштукатурены в соответствии с приемами оштукатуривания сухими строительными смесями и готовыми растворами	2
			Наружные поверхности оштукатурены с небольшими погрешностями сухими строительными смесями и готовыми растворами	1
			Наружные поверхности оштукатурены с грубыми погрешностями сухими строительными смесями и готовыми растворами	0
		Б) Оштукатуривает внутренние поверхности	Внутренние поверхности оштукатурены в соответствии с приемами оштукатуривания сухими строительными смесями и готовыми растворами	2
			Внутренние поверхности оштукатурены с небольшими погрешностями сухими строительными смесями и готовыми растворами	1
			Внутренние поверхности оштукатурены с грубыми погрешностями сухими строительными смесями и готовыми растворами	0
	2.8. Монтаж сухих сборных стяжек пола	А) Осуществляет закладку, разравнивание и уплотнение сухой засыпки	Закладывает, разравнивает и уплотняет сухую засыпку в соответствии с правилами	2
			Закладывает, разравнивает и уплотняет сухую засыпку с небольшими нарушениями правил	1
			Закладывает, разравнивает и уплотняет сухую засыпку с грубыми нарушениями правил	0
		Б) Укладывает элементы пола (раскроенных или заводского изготовления) в проектное положение	Укладка элементов пола (раскроенных или заводского изготовления) в проектное положение в соответствии с правилами	2
			Укладка элементов пола (раскроенных или заводского изготовления) в проектное положение с небольшими нарушениями правил	1
			Укладка элементов пола (раскроенных или заводского изготовления) в проектное положение с грубыми нарушениями правил	0
		В) Скрепляет элементы пола	Скрепление элементов пола в соответствии с особенностями крепежа раскроенных или заводского изготовления	2
			Скрепление элементов пола в соответствии с особенностями крепежа раскроенных или заводского изготовления с небольшими погрешностями	1
			Скрепление элементов пола с грубыми нарушениями	0
2.9. Ремонт обшивок, облицовок, оснований		А) Определяет дефекты и повреждения поверхностей обшивок, облицовок из ГКЛ, ГВЛ, ЦМП типа «аквапанель», стыков, оснований пола.	Определение всех имеющихся дефектов и повреждений поверхностей обшивок, облицовок из ГКЛ, ГВЛ, ЦМП типа «аквапанель», стыков, оснований пола, подлежащих ремонту.	2
			Определение имеющихся дефектов и повреждений поверхностей обшивок, облицовок из ГКЛ, ГВЛ, ЦМП типа «аквапанель», стыков, оснований пола,	1

			подлежащих ремонту, с пропуском 1-2				
			Наличие пропущенных и неопределенных дефектов и повреждений поверхностей обшивок, облицовок из ГКЛ, ГВЛ, ЦМП типа «аквапанель», стыков, оснований пола, подлежащих ремонту	0			
			Б) Ремонтирует поверхности	Ремонт поверхности с использованием правил и знанием особенностей ремонта в каждом случае	2		
				Ремонт поверхности с использованием правил и знанием особенностей ремонта в каждом случае с допустимыми погрешностями	1		
				Ремонт поверхности выполнен некачественно с нарушением правил	0		
			3. Подготовка поверхностей под чистовую отделку	3.1. Заделка стыков и мест и сопряжений, шпаклевание	А) Закрепляет армирующие ленты	Закрепление армирующих лент в соответствии с правилами их использования	2
						Закрепление армирующих лент выполнено не аккуратно	1
						Армирующие ленты не закреплены	0
					Б) Наносит шпаклевочные составы при сплошном и местном шпаклевании поверхностей	Нанесение шпаклевочных составов при сплошном и местном шпаклевании поверхностей по технологии	2
						Нанесение шпаклевочных составов при сплошном и местном шпаклевании поверхностей с некоторыми погрешностями	1
Нанесение шпаклевочных составов при сплошном и местном шпаклевании поверхностей с грубыми ошибками	0						
В) Наносит шпаклевочные составы при заделке стыковочных швов	Нанесение шпаклевочных составов при заделке стыковочных швов в соответствии с правилами и приемами	2					
	Нанесение шпаклевочных составов при заделке стыковочных швов с небольшими недочетами	1					
	Нанесение шпаклевочных составов при заделке стыковочных швов выполнено неправильно или не выполнено	0					
Г) Наносит шпаклевочные составы при заделке углублений от шурупов и др. неровностей	Нанесение шпаклевочных составов при заделке углублений от шурупов и др. неровностей в соответствии с правилами	2					
	Нанесение шпаклевочных составов при заделке углублений от шурупов и др. неровностей с некоторыми погрешностями	1					
	Углубления от шурупов и др. неровности не заделаны шпаклевочными составами	0					
3.2. Шлифовка поверхностей после шпаклевания	А) Подбор инструментов для шлифовки обрабатываемой поверхности	Правильный, рациональный подбор инструментов и приспособлений для шлифовки обрабатываемой поверхности		2			
		Неточный подбор инструментов и приспособлений для шлифовки обрабатываемой поверхности		1			
		Неправильный подбор инструментов и приспособлений для шлифовки обрабатываемой поверхности		0			
	Б) Шлифовка поверхности перед финишной отделкой	Шлифовка поверхности перед финишной отделкой с применением различных видов шлифовальных инструментов и приспособлений		2			
		Шлифовка поверхности перед финишной отделкой с некоторыми малыми погрешностями		1			
		Шлифовка поверхности перед финишной отделкой		0			

4. Подготовка рабочего места к выполнению и после выполнения работ	4.1. Подготовка рабочего места к выполнению работ	А) Получает инструкции от бригадира или монтажника более высокой квалификации	Внимательно слушает и вникает в инструкции от бригадира или монтажника более высокой квалификации	2
			Получает инструкции от бригадира или монтажника более высокой квалификации	1
			Невнимательно слушает инструкции от бригадира или монтажника более высокой квалификации	0
		Б) Подготавливает необходимые материалы	Подготовка необходимых материалов на рабочем месте, обеспечивает их хранение в соответствии с правилами	2
			Подготовка необходимых материалов на рабочем месте, не достаточно обеспечивается их хранение в соответствии с правилами	1
			Не подготовлены необходимые материалы на рабочем месте, не обеспечивается хранение в соответствии с правилами	0
		В) Проверяет и при необходимости производит заправку и заточку инструмента	Своевременная и качественная проверка, заправка и заточка инструмента с соблюдением безопасных приемов труда	2
			Инструменты в основном подготовлены к выполнению работ или нарушены правила безопасности труда	1
			Имеют место незаправленные и незаточенные инструменты, грубо нарушены правила безопасного труда	0
		Г) Производит наладку оборудования и приспособлений	Наладка оборудования и приспособлений с применением правил и приемов настройки с соблюдением безопасных приемов труда	2
			Наладка оборудования и приспособлений с некоторым нарушением правил и приемов настройки с соблюдением безопасных приемов труда	1
			Наладка оборудования и приспособлений не произведена или грубо нарушены правила безопасного труда	0
	4.2. Подготовка рабочего места после выполнения работ	А) Очищает используемые в работе ручные и электрические инструменты, приспособления, оборудование	Очистка используемых в работе ручных и электрических инструментов, приспособлений, оборудования в соответствии с правилами и приемами очистки	2
			Очистка используемых в работе ручных и электрических инструментов, приспособлений, оборудования с некоторыми нарушениями правил и приемов очистки	1
			Ручные и электрические инструменты, приспособления, оборудование, использованные в работе не очищены	0
		Б) Складировает инструменты, приспособления, оборудование	Инструменты, приспособления, оборудование складировано в соответствии с правилами хранения	2
			Инструменты, приспособления, оборудование складировано хранятся с некоторыми нарушениями	1
			Инструменты, приспособления, оборудование не складировано	0
		В) Производит уборку рабочего места	Произведена уборка рабочего места	2
			Рабочее место убрано частично	1
			Уборка рабочего места не произведена	0

ПРИЛОЖЕНИЕ Д
(справочное)

УТВЕРЖДЕНО

Руководитель АНО ЦСПК

_____ / Л.Л. Барнакова

Протокол

квалификационной испытаний по профессии 45.4

«Монтажник каркасно-обшивных конструкций»

3 рабочий разряд

г. Улан-Удэ

2012г.

3.2. Монтажные элементы металлических и деревянных каркасов	3.4. Подготовка ГКЛ к монтажу	3.5. Установка ГКЛ в проектное положение с укладкой теплозвукоизоляционных материалов	4.1 Заделка стыков и мест сопряжений, шпаклевание	4.2. Шлифовка поверхностей после шпакля	5.1. Соблюдение порядка след-ти технол-х работ, предъявляемых к качеству работ	5.2. Собл-е норм и правил охраны и гигиены труда, произв. санитарии, пожар. и электробез. охр. правил вн.тр. расп.	5.3. Оказание помощи пострадавшим при несчастных случаях на производстве												
Производит монтаж внутренних и наружных метал. и деревянных каркасов по чертежу	Раскраивает листовые материалы	Обрабатывает торцы и кромки листов	Устанавливает ГКЛ в проектное положение с обеих сторон каркаса	Стыкует листы	Стыкует внутренние и внешние углы и места сопряжения со стеной, с полом и потолком	Укладывает теплозвукоизоляционные материалы	Закрепляет армирующие ленты	Наносит шпаклевочные составы при заделке стыковочных швов	Наносит шпаклевочные составы при заделке углублений от шурупов и др. неровностей	Подбор инструментов для шлифовки обработанной поверхности	Шлифовка поверхности перед финишной отделкой	Контролирует качество выпол-х работ	Выявляет и устраняет дефекты на каждом этапе проведения работ	Выявляет дефекты работ по предшествующим операциям	Производит работы с соблюдением норм и правил охраны труда, пожарной и электробезопасности	Соблюдает правил внут. трудов. распорядка и дисциплины труда	Соблюдает требования безопасности предъявляемые к используемым в работе материалам, инструментам, оборудованию, приспособлениям .	Определяет характер повреждений и угроз здоровью и жизни пострадавших при несчастных случаях на производстве	ИТОГО
23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42

Члены комиссии:

ФИО эксперта Место работы эксперта, должность эксперта Подпись эксперта

ФИО эксперта Место работы эксперта, должность эксперта Подпись эксперта

ФИО эксперта Место работы эксперта, должность эксперта Подпись эксперта

Дата проведения:

ПРИЛОЖЕНИЕ Е

(справочное)

Независимые эксперты-экзаменаторы АНО ЦСПК

- ▶ 1. Саватеев Юрий Борисович, гл. инженер АНО «Дирекция спортивных сооружений»;
- ▶ 2. Падерин Сергей Степанович, главный инженер ОАО «Левый берег»;
- ▶ 3. Косов Сергей Александрович, инженер по ТБ, ОТ ООО «Мехстрой»;
- ▶ 4. Белоусов Денис Николаевич, прораб ОАО «Левый берег»;
- ▶ 5. Тыжебров Леонтий Леонтьевич, прораб Ассоциации «Дарханинвестстрой»
- ▶ 6. Токтонов Баир Фридрихович, преподаватель спецдисциплин ГАОУ СПО «ТС и ГХ»
- ▶ 7. Кириенко Наталья Григорьевна, мастер отделочных работ Ассоциация «Дарханинвестстрой»;
- ▶ 8. Крис Марк Борисович, шеф-повар ресторана «Ургы»;
- ▶ 9. Малханов Андрей Матвеевич, шеф-повар центра отдыха «Orange Hause»;
- ▶ 10. Паскина Надежда Михайловна, ресторана «Тенгис»;
- ▶ 11. Хунгуреев Николай Николаевич, преподаватель спецдисциплин ГАОУ СПО «ТС и ГХ»;
- ▶ 12. Мантыков Сергей Петрович, мастер отделочных работ ООО «Новоспецстрой»;
- ▶ 13. Бобыкин Александр Николаевич, ТГ СМИТ;
- ▶ 14. Бояк Павел Николаевич, ЗАО «Удинское»

ПРИЛОЖЕНИЕ И

(справочное)

Комплект измерительных средств для оценки и сертификации квалификаций

По виду экономической деятельности / области профессиональной деятельности Производство отделочных работ

Вид трудовой деятельности Монтаж каркасно-обшивных конструкций

Квалификационный уровень по НРК – третий

Квалификационный уровень по ОРК – первый

Трудовая функция 1.Выполнять подготовительные работы

Содержание

1. Спецификация комплекта измерительных средств для сертификации по ТФ

1.1. Область применения – Комплект предназначен для оценки и сертификации в области производства отделочных работ

1.2. Инструменты оценки

ТД	Трудовое действие	Способы оценки	Методы оценки
1.	Подготавливать площадки для проведения работ по устройству ограждающих конструкций, перегородок, ремонту, реконструкции и отделке внутренних и наружных поверхностей помещений.	Продукт	Практическое задание по подготовке площадки для проведения работ
2.	Размечать поверхности	Продукт и процесс	Практическое задание по разметке поверхности
3.	Подготавливать различные поверхности для выполнения конкретных видов работ: очистка, обеспыливание, грунтование	Продукт и процесс	Практическое задание по подготовке различных поверхностей для работ
4.	Приготавливать строительные смеси вручную и с использованием механизированного оборудования	Продукт	Практическое задание по приготовлению смесей вручную и с применением механизированного оборудования

1.3. Процедура оценки

Комплект измерительных средств по трудовой функции содержит 4 практических задания в соответствии с трудовыми действиями

Место проведения: строительная площадка или тренажерный класс

1.4. Результаты оценки:

Каждое задание максимально оценивается в 10 баллов. Итоговая оценка по комплекту измерительных средств формируется суммированием оценок соискателя по каждому заданию

Пороговое значение 136баллов, что составляет 80% из максимально возможных 170 баллов.

2. Комплект измерительных средств для сертификации по ТФ 01. Выполнять подготовительные работы

Практическое задание по ТД 1.1. Подготавливать площадки для проведения работ по устройству ограждающих конструкций, перегородок, ремонту, реконструкции и отделке внутренних и наружных поверхностей помещений

Задание по подготовке площадки для проведения работ по устройству ограждающих конструкций, перегородок, ремонту, реконструкции и отделке внутренних и наружных поверхностей помещений.

2.1. Инструкция к заданию (для соискателя)

А.1.1.Транспортируйте гипсокартонные и гипсоволокнистые листы, цементно-минеральные панели типа «аквапанель» и др., пазогребневые плиты, теплоизоляционные и пароизоляционные материалы, сухие смеси в необходимом количестве к рабочему месту.

Б.1.1.Осуществите входной визуальный контроль качества используемых материалов.

В.1.1.Разместите необходимые для работы материалы, инструменты и приспособления на рабочем месте в соответствии с технологическими нормами (требованиями).

Заполните бланк ответов по А 1.1., Б1.1.,В 1.1.

2.2.Бланк ответов (для соискателя)

Индивидуальный код соискателя _____

На площадку транспортированы А.1.1.	Количество	Качество используемых материалов Б 1.1.	Размещение материалов, инструментов и приспособлений на рабочем месте В 1.1.
1. Гипсокартонные листы (ГКЛ)		Например: ГКЛ имеет сколы, сырые	В соответствии с технологическими нормами
2. Цементно-минеральные панели типа «Аквапанель»			
3. Пазогребневые плиты			
4. Теплоизоляционные материалы			
5. Пароизоляционные материалы			
6. Сухие смеси			
7. Вода			
8. Инструменты			
9. Приспособления			

Вывод по заданию: А 1.1., Б 1.1., В 1.1. _____

(задание выполнено в полном объеме, выполнено частично, не выполнено)

За _____ минут. Дата: _____

Подпись соискателя

ФИО соискателя

2.3. Время выполнения задания _____ мин.

2.4. Карта оценки эксперта по заданию А 1.1., Б 1.1., В 1.1.

Критерии оценки задания	Регистрация показателей оценки			Количество набранных баллов
	Соответствует 10 баллов)	Соответствует частично (5 баллов)	Не соответствует (0 баллов)	
А 1.1. На площадку транспортированы гипсокартонные и гипсоволокнистые листы, цементно-минеральные панели типа «аквапанель» и др., пазогребневые плиты, теплоизоляционные и пароизоляционные материалы, сухие смеси				
Б1.1. Осуществлен входной визуальный контроль качества используемых материалов и представлен в бланке ответов соискателя				
В.1.1. Материалы, инструменты и приспособления размещены на рабочем месте в соответствии с технологическими нормами (требованиями).				
За выполнение работ в соответствии с нормами времени				
Максимальное количество баллов		Итого:		

Вывод по заданию А 1.1., Б 1.1., В 1.1. _____

(задание выполнено в полном объеме, выполнено частично, не выполнено)

За ___ минут.

Общее количество набранных баллов по заданиям А 1.1., Б 1.1., В 1.1. _____ Дата: _____

Подпись эксперта

ФИО эксперта

Инструкция по заполнению карты оценки по заданию А 1.1., Б 1.1., В 1.1. _____
(для эксперта)

1. По А.1.1. на площадку доставлены все необходимые материалы в необходимом количестве - 10 баллов

2. За каждый недоставленный к рабочему месту материал снимается 2 балла

3. По Б.1.1. Визуальный контроль качества используемых материалов выполнен полностью – 10 баллов

4. За каждый неучтенный по качеству дефект материалов снимается 2 балла
5. По В.1.1. Размещение материалов, приспособлений, инструментов на рабочем месте соответствует технологическим нормам – 10 баллов
6. За каждое отклонение от технологических норм при размещении материалов, приспособлений, инструментов на рабочем месте снимается – 1 балл.
7. За выполнение работ в соответствии с нормами времени – 10 баллов
8. За превышение норм времени (за каждые 10 мин. сверх норматива) снимается – 2 балла.
9. Для работы эксперту предоставляются следующие документы:
 - нормативы по материалам, инструментам, оборудованию для выполнения работ;
 - перечень возможных дефектов материалов;
 - технологические нормы (требования) по размещению материалов, инструментов и приспособлений на рабочем месте.

Практическое задание по ТД 1.2. Размечать поверхности

Задание по разметке поверхностей на площадке для проведения работ

Инструкция к заданию (для соискателя)

А.1.2. Произведите разметку помещений перед устройством ограждающих конструкций, перегородок и поверхностей перед отделкой

Б 1.2. Установите маяки различного назначения

В.1.2. Выровните маяки в одной плоскости

Г.1.2. Установите защитные уголки

Заполните бланк ответов для соискателя по заданию А 1.2., Б 1.2., В 1.2., Г 1.2.

Время выполнения задания _____ минут.

Бланк ответов (для соискателя)

Индивидуальный код соискателя _____

Выполнены трудовые действия	Отметка о выполнении (+), (-)
А 1.2.Произведена разметка помещений	
Б 1.2.Установлены маяки:	
В 1.2.Маяки выровнены в одной плоскости	
Г.1.2.Установлены защитные уголки	

Вывод по заданию А 1.2., Б 1.2., В 1.2., Г 1.2. _____

(задание выполнено в полном объеме, выполнено частично, не выполнено)

За ___ минут. Общее количество набранных баллов по заданиям А 1.2., Б 1.2., В 1.2., Г 1.2. _____

Дата: _____

Подпись соискателя

ФИО соискателя

Карта оценки эксперта по заданию А 1.2., Б 1.2., В 1.2., Г 1.2.

Критерии оценки задания	Регистрация показателей оценки			Количество набранных баллов
	Соответствует (10 баллов)	Соответствует частично (5 баллов)	Не соответствует (0 баллов)	
1.2. Разметка помещений произведена в соответствии с нормативами.				
Б 1.2. Установлены маяки различного назначения				
В.1.2. Маяки выровнены в одной плоскости				
Г.1.2. Установлены защитные уголки				
За выполнение работ в соответствии с нормами времени				
Максимальное количество баллов			Итого:	

Вывод по заданиям А 1.2., Б 1.2., В 1.2.,Г 1.2. _____

(Задание выполнено в полном объеме, выполнено частично, не выполнено)

За ____ минут. Общее количество набранных баллов по заданиям А 1.2., Б 1.2., В 1.2.,Г 1.2. _____

Дата: _____

Подпись эксперта

ФИО эксперта

Инструкция по заполнению карты оценки по заданию А 1.2., Б 1.2., В 1.2.,Г 1.2. (для эксперта)

1. По А1.2. Разметка помещения произведена в соответствии с нормативами – 10 баллов

2. За каждую допущенную ошибку при разметке помещения снимается – 2 балла

3. По Б 1.2. Установлены все необходимые маяки различного назначения – 10 баллов

4. За каждый неустановленный маяк снимается – 2балла

5. В.1.2. Маяки выровнены в одной плоскости - 10 баллов

6. Маяки выровнены в одной плоскости с погрешностями - снимается 2балла

7. Г.1.2. Установлены защитные уголки - 10 баллов

8. Защитные уголки установлены не все - снимается 5 баллов

9. Завыполнение работ в соответствии с нормами времени – 10 баллов

10. За превышение норм времени (за каждые 10 мин. сверх норматива) снимается – 2 балла.

Для работы эксперту предоставлены следующие документы:

-нормативы по разметке площадей;

-правила установки маяков в одной плоскости

-правила установки защитных уголков.

Практическое задание по ТД 1.3.Подготовить различные поверхности для выполнения конкретных видов работ: очистить, обеспылить, загрунтовать

Инструкция к заданию (для соискателя)

А.1.3. Очистите поверхность от остатков строительных смесей, старой краски, остатков обоев и т.д.

Б 1.3. Произведите обеспыливание и обезжиривание поверхностей

В.1.3. Загрунтуйте поверхности специальными составами в соответствии с технологией последующей отделки

Заполните бланк ответов для соискателя по заданию А 1.3., Б 1.3., В 1.3.

Время выполнения задания _____ минут.

Бланк ответов (для соискателя)

Индивидуальный код соискателя _____

Выполнены трудовые действия	Отметка о выполнении (+), (-)
А 1.3. Очищена поверхность от остатков: -строительных смесей -старой краски -остатков обоев и т.д.	
Б 1.3. Произведено: -обеспыливание -обезжиривание поверхностей	
В 1.3. Загрунтованы поверхности специальными составами в соответствии с технологией последующей отделки	

Вывод по заданию А 1.3,Б 1.3., В 1.3.

(задание выполнено в полном объеме, выполнено частично, не выполнено)

За _____ минут.

Дата: _____

Подпись соискателя

ФИО соискателя

Карта оценки эксперта по заданию А 1.3., Б 1.3., В 1.3.

Критерии оценки задания	Регистрация показателей оценки			Количество набранных баллов
	Соответствует (10 баллов)	Соответствует частично (5 баллов)	Не соответствует (0 баллов)	
А.1.3. Произведена полностью очистка поверхности от остатков строительных смесей, старой краски, остатков обоев и т.д.				
Б 1.3. Произведено обеспыливание и обезжиривание поверхностей				
В.1.3. Загрунтованы поверхности специальными составами в соответствии с технологией последующей отделки				
За выполнение работ в соответствии с нормами времени				
Максимальное количество баллов		Итого:		

Вывод по заданиям А 1.3., Б 1.3., В 1.3.

(задание выполнено в полном объеме, выполнено частично, не выполнено)

За ___ минут. Общее количество набранных баллов по заданиям А 1.3., Б 1.3., В 1.3. _____

Дата: _____

Подпись эксперта

ФИО эксперта

Инструкция по заполнению карты оценки по заданию А 1.3., Б 1.3., В 1.3. (для эксперта)

1. По А1.3. Очистка поверхности от остатков строительных смесей, старой краски, остатков обоев и т.д. произведена полностью – 10 баллов

2. За каждый вид оставленной смеси снимается – 2 балла

3. По Б 1.3. Произведено обеспыливание и обезжиривание поверхностей полностью – 10 баллов

4. За каждый отдельный вид (обеспыливание или обезжиривание) невыпол-

ненного действия снимается – 5 баллов

5. В.1.3. Грунтование поверхностей произведено специальными составами в соответствии с технологией последующей отделки - 10 баллов

6. Грунтование поверхностей произведено не полностью - снимается 3 балла

7. Грунтование поверхностей произведено с применением несоответствующих составов - снимается 3 балла

8. Грунтование поверхностей не соответствует технологии последующей отделки - снимается 3 балла

9. Завыполнение работ в соответствии с нормами времени – 10 баллов

10. За превышение норм времени (за каждые 10 мин. сверх норматива) снимается – 2 балла.

Для работы эксперту предоставлены следующие документы:

- требования к подготовке поверхностей под различные виды отделки;
- перечень приемов и способов очистки, обеспыливания и обезжиривания, грунтования поверхностей;
- виды грунтовок и их назначение;
- особенности грунтования различных поверхностей под чистовую отделку.

Практическое задание по ТД 1.4.

Приготовить строительные растворы и смеси вручную и с использованием механизированного оборудования

Инструкция к заданию (для соискателя)

А.1.4. Приготовьте клеевые, гипоклевоочные смеси, монтажные растворы для укладки пазогребневых плит; гидроизоляционные смеси, штукатурные и растворные смеси

Б 1.4. Определите органолептически и с помощью специальных приспособлений консистенцию растворов и смесей

В.1.4. Осуществите хранение и транспортировку приготовленных смесей

Заполните бланк ответов для соискателя по заданию А 1.4., Б 1.4., В 1.4.

Время выполнения задания _____ минут.

Бланк ответов (для соискателя)

Индивидуальный код соискателя _____

Выполнены трудовые действия	Отметка о выполнении (+), (-)
А 1.4. Приготовлены: - клеевые - гипоклевоочные смеси -монтажные растворы для укладки пазогребневых плит - гидроизоляционные смеси - штукатурные смеси -растворные смеси	
Б 1.4. Определена органолептически и с помощью специальных приспособлений консистенция растворов и смесей	
В.1.4. Осуществлены хранение и транспортировка приготовленных смесей	

Вывод по заданию А 1.3,Б 1.3., В 1.3.

(задание выполнено в полном объеме, выполнено частично, не выполнено)

За _____ минут. Дата: _____

Подпись соискателя

ФИО соискателя

Карта оценки эксперта по заданию А 1.4., Б 1.4., В 1.4.

Критерии оценки задания	Регистрация показателей оценки			Количество набранных баллов
	Соответствует (10 баллов)	Соответствует частично (5 баллов)	Не соответствует (0 баллов)	
А 1.4. Приготовлены: - клеевые - гипоклевоочные смеси -монтажные растворы для укладки пазогребневых плит - гидроизоляционные смеси - штукатурные смеси -растворные смеси				
Б 1.4. Определены органолептически и с помощью специальных приспособлений консистенции растворов и смесей				
В.1.4. Осуществлены хранение и транспортировка приготовленных смесей				
За выполнение работ в соответствии с нормами времени				
Максимальное количество баллов		Итого:		

Вывод по заданиям А 1.4., Б 1.4., В 1.4.

(задание выполнено в полном объеме, выполнено частично, не выполнено)

За ___ минут. Общее количество набранных баллов по заданиям А 1.4., Б 1.4., В 1.4. _____

Дата: _____

Подпись эксперта

ФИО эксперта

Инструкция по заполнению карты оценки по заданию А 1.4., Б 1.4., В 1.4. (для эксперта)

1. По А1.4. Приготовлены: клеевые, гипоклевоочные смеси, монтажные растворы для укладки пазогребневых плит, гидроизоляционные смеси, штукатурные смеси, растворные смеси – 10 баллов.

2. За каждый не приготовленную смесь или приготовленную не в соответствии с технологией снимается – 2 балла

3. По Б 1.4. Определены органолептически и с помощью специальных приспособлений консистенции растворов и смесей - 10 баллов

4. За каждый не определенную консистенцию растворов и смесей снимается – 2балла

5. В.1.4. Осуществлены хранение и транспортировка приготовленных смесей - 10 баллов

6. Хранение и транспортировка приготовленных смесей выполнены не полностью (по каждому отдельной смеси) - снимается 2балла

7. За выполнение работ в соответствии с нормами времени – 10 баллов

8. За превышение норм времени (за каждые 10 мин. сверх норматива) снимается – 2 балла.

Для работы эксперту предоставлены следующие документы:

- номенклатура, назначение, физико-химические свойства, нормы расхода, правила приготовления смесей и растворов;

- правила хранения и безопасного использования клеевых и гипоклевочных смесей для внутренних и наружных работ;

- способы определения консистенции (вязкости, пластичности, подвижности) растворов и смесей с применением эталонного конуса.

По каждому заданию:

- Листы для ответов и краткие инструкции по их заполнению (для соискателей)

- Карты оценки экспертов с указанием оценочных критериев (эталонов) (для экспертов)

- Форма Заключения эксперта по результатам оценки (если необходимо)

- Общая инструкция по организации оценки (если необходимо)

- Рекомендации по интерпретации результатов (если необходимо)

Разработчик _____/

Л.Л. Барнакова

ПРИЛОЖЕНИЕ К

(справочное)

Виды работ, заданий для практических испытаний на этапе идентификации квалификаций

№ п/п	Отрасль экономики	Профессия	Рабочий разряд	Вид работ, задания	Время выполнения работ (час)
1.	Индустрия питания	Повар	4	Сборка и установка простых и плоских простых каркасов весом до 100кг	4
2.	Строительство	Арматурщик	4	Сборка и установка простых сеток и плоских простых каркасов весом до 100 кг	3
3.	Строительство	Бетонщик	4	Укладка бетонной смеси в колонны, стены, балки, плиты, мостовые опоры, бычки	3
4.	Строительство	Облицовщик-плиточник	4	Облицовка плитками на растворе или мастиках сплошных прямолинейных поверхностей стен при толщине шва не более 2 мм	3
5.	Строительство	Облицовщик-мраморщик	4	Укладка в формы мраморной массы при изготовлении прямолинейных деталей архитектурного оформления, нанесение на поверхности подготовительного слоя	3
6.	Строительство	Газорезчик	4	Вырезка вручную по разметке деталей из листовой стали толщиной свыше 30мм	3
7.	Строительство	Газосварщик	4	Сварка на монтаже наружных и внутренних трубопроводов сетей водоснабжения и теплофикации	3
8.	Строительство	Машинист башенного крана	4	Управление башенными стационарными кранами грузоподъемностью свыше 2 до 25т, оснащенными различными грузозахватными приспособлениями, при выполнении простых работ по погрузке, разгрузке, перегрузке и транспортировке сыпучих, штучных, лесных (длиной до 3 м) и других аналогичных грузов.	3
11.	Строительство	Каменщик	4	Кладка простых стен облегченных конструкций	3
12.	Строительство	Плотник	4	Установка опалубки для заливки бетонных лестниц	3
13.	Строительство	Штукатур	4	Оштукатуривание поверхностей и ремонт штукатурки	3

ПРИЛОЖЕНИЕ Л

СОЮЗ
ПРОМЫШЛЕННИКОВ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ
РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ

670002, Республика Бурятия, г. Улан-Удэ, ул. Комсомольская, 1а, тел./факс
(83012)44-35-35, 46-61-29 e-mail: uieofrb@mail.ru

Исх.№81
20.01.2015г.

В диссертационный совет
ФГБОУ ВПО «Бурятский
государственный университет»

Справка

о внедрении результатов диссертационного исследования «Независимая оценка результатов профессионального образования выпускников СПО»

Союз промышленников и предпринимателей Республики Бурятия является одним из учредителей автономной некоммерческой организации «Центр сертификации профессиональных квалификаций» (далее – АНО ЦСПК).

Инициатором создания этой системы независимой оценки квалификаций выпускников техникумов и колледжей, рабочих и специалистов действующих предприятий Бурятия является Барнакова Л.Л., которая стала руководителем АНО ЦСПК. При ее непосредственном участии создана система государственно-частного партнерства для строительного кластера республики, сформирована нормативно-правовая база, зафиксированная в Уставе организации, разработаны комплекты измерителей для квалификационных испытаний по 12 профессиям и специальностям.

Сотрудничество с профессиональным сообществом, работодателями позволило укомплектовать экспертные комиссии для создания экзаменационных материалов, экзаменационные и сертификационные комиссии из высококвалифицированных специалистов строительных предприятий, и позднее предприятий индустрии питания. Независимые эксперты определяли уровень профессионализма 96 выпускников Бурятского республиканского техникума строительства и городского хозяйства, Бурятского республиканского техникума строительства и промышленных технологий, Байкальского колледжа туризма и сервиса по профессии «Монтажник каркасно-обшивных конструкций» и «Повар».

Также были просертифицированы рабочие ООО «Сибстрой», ООО «888» реально трудящиеся на стройках Бурятии – это 55 китайцев – газосварщики, газорезчики, плотники, каменщики, бетонщики, облицовщики-плиточники, облицовщики – мраморщики, машинист башенного крана и т.д.

О целях и задачах независимой оценки профессиональных компетенций выпускников СПО, рабочих и специалистов предприятий, организаций, результатах деятельности АНО ЦСПК Барнакова Л.Л. рассказывает на совещаниях, форумах, семинарах, съездах в регионе, так и на Российском уровне. Деятельность АНО ЦСПК освещается на страницах республиканских газет, выпущено две телевизионные программы «Инновации в образовании», где освещалась проблемы сертификации квалификаций.

Деятельность АНО ЦСПК под руководством Барнаковой Л.Л. способствует повышению качества профессиональной подготовки в СПО, повышению квалификации рабочих и специалистов на производстве, росту числа высококвалифицированных кадров, трудоустройству безработных, признанию имеющихся квалификаций того населения, которое имеет неформальное профессиональное образование, но владеет навыками, умениями достаточными для выполнения работ, трудовых функций.

В целом эта деятельность способствует повышению качества трудовых ресурсов Бурятии, в чем заинтересованы как предприятия, сами рабочие и специалисты, Министерства и ведомства, экономика региона.

Исполнительный директор

Союза промышленников и предпринимателей РБ



Н.С.Зайцев

ПРИЛОЖЕНИЕ М

СОЮЗ СТРОИТЕЛЕЙ РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ

670034, РБ, г. Улан-Удэ, Проспект 50 лет Октября, 13, оф.204, тел. 44-32-55

E-mail:souzstrouteleirb@mail.ru

Исх.31
18.02. 2015г.В диссертационный совет
ФГБОУ ВПО «Бурятский
государственный университет»

Справка

о внедрении результатов диссертационного исследования «Независимая оценка результатов профессионального образования выпускников СПО»

В рамках социального партнерства Союза строителей Республики Бурятия и ГАОУ СПО «Техникум строительства и городского хозяйства», строительными организациями с 2010года началось создание системы сертификации уровня профессиональной подготовки выпускников техникума в экспериментальном формате по инициативе и непосредственном участии Барнаковой Л.Л., заместителя директора по научно-методической работе техникума. Независимыми экспертами из числа работодателей были просертифицированы будущие монтажники каркасно-обшивных конструкций – выпускники четырех групп двух строительных техникумов в 2011-2012гг.

В декабре 2012г. создана автономная некоммерческая организация «Центр сертификации профессиональных квалификаций» (далее – АНО ЦСПК) одним из учредителей которой стал Союз строителей Республики Бурятия.

Созданная система государственно-частного партнерства позволила применить опыт сертификации и для иностранных рабочих, трудящихся на стройках Бурятии. Была оценена квалификация китайцев двух предприятий по 11 строительным профессиям. Результаты сертификационных процедур

показали, что уровень профессионализма этих рабочих в основном соответствует 4 рабочему разряду по российским нормативным требованиям.

Руководитель АНО ЦСПК Барнакова Л.Л. уделяет большое внимание пропаганде идей сертификации персонала, выступает с презентационными материалами на различного рода форумах- Коллегии Министерства строительства и жилищно-коммунального комплекса Бурятии, совещаниях Союза строителей республики, на встречах с работодателями, на заседаниях Правительственной комиссии по миграционной политике Бурятии и т.д.

Анализ деятельности АНО ЦСПК свидетельствует о необходимости дальнейшего продвижения системы независимой оценки профессионального уровня как выпускников СПО, так и рабочих реального производства как эффективного механизма повышения профессионализма рабочих кадров региона.

Исполнительный директор
Союза строителей Республики Бурятия



В.Л. Елисафенко

