МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ИРПО

ДЕМОНСТРАЦИОННЫЙ ЭКЗАМЕН

ВСЕРОССИЙСКАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ СТРАТЕГИЧЕСКИЕ СЦЕНАРИИ РАЗВИТИЯ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА

# СТРАТЕГИЧЕСКИЕ СЦЕНАРИИ РАЗВИТИЯ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА

Сборник статей
Всероссийской научно-практической конференции

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Институт развития профессионального образования»

# СТРАТЕГИЧЕСКИЕ СЦЕНАРИИ РАЗВИТИЯ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА

Сборник статей
Всероссийской научно-практической конференции

(Москва, 24–25 октября 2024 г.)

Чебоксары
Издательский дом «Среда»
2024

УДК 37.0(063)
ББК 74.00я43
С83

*Рекомендовано к публикации на основании приказа ФГБОУ ДПО ИРПО от 31 июля 2024 г. № 01-09-381/2024*

***Рецензенты:***

**Пастухова Ирина Павловна**, канд. пед. наук, доцент, ведущий научный сотрудник научно-образовательного центра развития образования ВШГУ РАНХиГС, главный редактор научно-методического и теоретического журнала «Среднее профессиональное образование»

**Кудряшов Вадим Сергеевич**, канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры экономики и управления НОУ ВПО «Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов»

***Редакционная коллегия:***

**Калина Исаак Иосифович**, д-р пед. наук, почетный член РАО, Заслуженный учитель Российской Федерации, советник при ректорате ФГАОУ ВО «Государственный университет просвещения»
**Абдулвелеев Ильдар Равильевич**, канд. техн. наук, доцент, проректор по образовательной деятельности ФГБОУ ВО «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»
**Антохина Юлия Анатольевна**, д-р экон. наук, профессор, ректор ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения»
**Блинов Владимир Игоревич**, д-р пед. наук, профессор, член-корреспондент РАО, директор научно-образовательного центра развития образования ВШГУ РАНХиГС
**Боровикова Яна Владимировна**, канд. пед. наук, директор Центра опережающей подготовки Воронежской области
**Васина Елена Вячеславовна**, д-р экон. наук, директор СПб ГБПОУ «Петровский колледж» **Есенина Екатерина Юрьевна**, д-р пед. наук, профессор, ведущий научный сотрудник научно-образовательного центра развития образования ВШГУ РАНХиГС
**Кубрушко Петр Федорович**, д-р пед. наук, профессор, заведующий кафедрой педагогики и психологии профессионального образования ФГБОУ ВО «Российский государственный аграрный университет-МСХА имени К.А. Тимирязева»
**Максимченко Татьяна Викторовна**, канд. пед. наук, главный специалист управления образовательно-просветительских программ и мероприятий ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования»
**Некрасова Марина Геннадьевна**, канд. экон. наук, заместитель директора по учебно-методической работе ГАУ ДПО «Дальневосточная академия профессионального развития»
**Никитина Галина Викторовна**, канд. пед. наук, Заслуженный учитель Российской Федерации, заместитель директора ГБПОУ ИО «Братский педагогический колледж»,
**Романова Тамара Николаевна**, проректор ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования»
**Судденкова Наталья Владимировна**, канд. пед. наук, директор Центра опережающей профессиональной подготовки г. Санкт-Петербург
**Факторович Алла Аркадьевна**, д-р пед. наук, заместитель генерального директора АНО «Национальное агентство развития квалификаций»
**Харькова Елена Владимировна**, канд. пед. наук, главный специалист Управления проектной деятельности и методического обеспечения ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования»

**Стратегические сценарии развития демонстрационного экзамена :** сборник статей
**С83** Всерос. науч.-практич. конф. (Москва, 24–25 октября 2024 г.) / отв. ред. Е. В. Харькова; Институт развития профессионального образования. – Чебоксары : Среда, 2024. – 484 с.

**ISBN 978-5-907830-82-0**

В сборнике представлены статьи участников Всероссийской научно-практической конференции «Стратегические сценарии развития демонстрационного экзамена» по актуальной тематике развития среднего профессионального образования в Российской Федерации: описание лучших практик и особенностей внедрения демонстрационного экзамена, применение независимой оценки квалификации в подготовке рабочих и специалистов среднего звена, использование виртуальной и дополненной реальности, международные исследования и наставничество в системе профессионального образования, и др.

УДК 37.0(063)
ББК 74.00я43

ISBN 978-5-907830-82-0

DOI 10.31483/a-10621

© ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования», 2024
© Издательский дом «Среда», оформление, 2024

# Предисловие

ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования» представляет сборник статей по итогам Всероссийской научно-практической конференции **«Стратегические сценарии развития демонстрационного экзамена»**, прошедшей в Москве 24–25 октября 2024 года.

Конференция проводилась при поддержке Министерства просвещения РФ. Организатором конференции выступил ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования» – федеральный оператор демонстрационного экзамена базового и профильного уровней по образовательным программам среднего профессионального образования.

В конференции принимали участие:

– представители федеральных органов власти и исполнительных органов субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования;

– представители региональных операторов демонстрационного экзамена по образовательным программам среднего профессионального образования;

– работники профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования и образовательных организаций дополнительного профессионального образования;

– сотрудники научных организаций;

– представители организаций-работодателей и их объединений и др.

В ходе Конференции прошло обсуждение основных направлений развития демонстрационного экзамена, выявлены перспективные подходы совершенствования моделей реализации демонстрационного экзамена на федеральном и региональном уровнях, а также на уровне образовательных организаций. Обсуждение в рамках Конференции проблематики демонстрационного экзамена с различных точек зрения – практики, науки, реального сектора экономики – позволило определить стратегические направления развития и выявить эффективные решения, направленные на повышение качества профессионального образования.

Благодарим И.И. Калину, научного руководителя Конференции, – за экспертные консультации, конструктивные замечания и содержательное руководство, членов научно-редакционной коллегии, – за кропотливую работу с тезисами и статьями участников Конференции.

Мы благодарны нашим уважаемым спикерам и модераторам секций, содержательные доклады и творческая энергия которых сделали конференцию значимым событием для системы СПО.

Отдельная благодарность участникам конференции и авторам статей – за экспертную дискуссию, профессиональный интерес в обсуждении как фундаментальных вопросов оценки качества профессионального образования, так и прикладных практик.

Конференция продемонстрировала широкий интерес к вопросам оценки качества профессионального образования, что отразилось в тематике статей данного сборника, раскрывающих как исторические предпосылки формирования демонстрационного экзамена, современное состояние, инновационный опыт и эффективные практики подготовки и проведения демонстрационного экзамена, в том числе с учетом специфики экономики субъектов Российской Федерации, так и перспективную проблематику для проведения научных исследований в области обеспечения качества среднего профессионального образования.

Широкая география авторского коллектива сборника статей представлена городами – Москва, Санкт-Петербург, а также регионами России: Белгородская, Волгоградская, Иркутская, Калужская, Кемеровская, Кировская, Костромская области, Красноярский край, Московская, Нижегородская, Оренбургская области, При-морский край, Республики: Башкортостан, Марий Эл, Мордовия, Республика Саха (Якутия), Татарстан, Хакасия, Рязанская, Саратовская области, Ставропольский край, Тюменская, Ульяновская области, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, Челябинская, Ярославская области.

Редакционная коллегия выражает глубокую признательность уважаемым авторам за проявленный интерес к проблематике конференции и желание поделиться уникальными разработками, инновационным опытом и лучшими практиками. Считаем, что представленные в сборнике статей материалы станут основой для запуска инновационных процессов и повышения качества профессионального образования. Надеемся на дальнейшее сотрудничество!

**Оргкомитет конференции**

# ОГЛАВЛЕНИЕ

**Предисловие** ..... 3

***Наумова С.И., Романова Т.Н.*** Демонстрационный экзамен как инструмент развития профессионального образования ..... 11

**РАЗВИТИЕ МОДЕЛЕЙ ПОДГОТОВКИ И ПРОВЕДЕНИЯ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА**

***Веселов В.И.*** К вопросу о квалификационных испытаниях выпускников образовательных организаций рабочих профессий в России в 1920–1930-е годы ..... 21

***Лейбов А.М., Хруслов М.В.*** Демонстрационный экзамен: взгляд сквозь годы ..... 27

***Уфимцев Д.А.*** Подходы к разработке стратегических сценариев развития демонстрационного экзамена ..... 42

***Васина Е.В., Вахманова О.В.*** Условия и ресурсы реализации демонстрационного экзамена ..... 53

***Гусева Т.В.*** Демонстрационный экзамен как инструмент управления качеством образования ..... 60

***Дмитриева Е.А.*** Особенности подготовки студентов к промежуточной и итоговой аттестации в форме демонстрационного (профессионального) экзамена (из опыта ЯГПУ им. К.Д. Ушинского) .. 68

***Дудина О.П.*** Выявление на региональном уровне трудностей в подготовке и проведении демонстрационного экзамена как инструмент повышения эффективности деятельности регионального оператора при организации ГИА по программам СПО ..... 73

***Зимен Н.В.*** Региональная институция «Куратор демонстрационного экзамена» как инструмент решения актуальных вопросов при организации демонстрационного экзамена ..... 80

***Зиминова Т.И., Толкачева В.А.*** Повышение уровня профессиональной компетенции экспертного сообщества демонстрационного экзамена как одна из ключевых задач в области совершенствования системы профессионального образования ..... 89

***Золотухо Ю.А.*** Этапы подготовки студентов к успешной сдаче демонстрационного экзамена в рамках ГИА ..... 94

***Козлова О.В., Коргун О.В., Гетманская И.А.*** Региональный опыт проведения демонстрационного экзамена с привлечением работодателей в аттестационные процедуры на основе отраслевой специфики экономики Белгородской области ..... 99

***Коломиец О.А.*** Применение активных методов обучения для подготовки обучающихся по специальности 38.02.02 «Страховое дело» к аттестации в форме демонстрационного экзамена ..... 108

***Конев Р.А., Ильина И.Л.*** Проблемные аспекты использования различных шкал перевода результатов демонстрационного экзамена в пятибалльную оценку в 2023 и 2024 годах ..... 114

***Коржуева А.И.*** Профилактика экзаменационного стресса у выпускников образовательных организаций СПО в период подготовки к демонстрационным экзаменам ..... 122

***Модонов Е.Н., Шелехова О.В.*** Ключевые компетенции эксперта-разработчика оценочных материалов демонстрационного экзамена .... 129

***Мороз А.С., Пузанова Е.С.*** К вопросу организации взаимодействия регионального координатора с профессиональными образовательными организациями при подготовке и проведении демонстрационного экзамена ..... 138

***Окунцева С.В.*** Практика применения аттестационных процедур в форме демонстрационного экзамена в рамках контроля текущей успеваемости обучающихся по профессиональным дисциплинам специальности 43.02.14 Гостиничное дело ..... 145

***Пономаренко Л.М., Войстрик Е.Ю.*** Организация кластерных тренировок при подготовке к демонстрационным экзаменам ..... 149

***Попов Р.А.*** Информационное и пиар-освещение демонстрационного экзамена ..... 156

***Рогачева Ю.Б., Ортман Е.Д.*** Организация деятельности колледжа при подготовке и проведении демонстрационного экзамена ..... 161

***Скальская О.Р., Трудова Л.А.*** От мастерства к виртуозности ..... 166

***Судденкова Н.В., Жолован С.В., Ильясова А.К.*** Демонстрационный экзамен – управление, ориентированное на результат ..... 172

***Тарабаева А.В., Боброва С.В.*** Опыт Приморского края в реализации региональной модели проведения государственного экзамена с использованием механизма демонстрационного экзамена ..... 179

***Хруслов М.В., Лейбов А.М.*** Оценка влияния условий проведения демонстрационного экзамена на результаты участников ..... 187

***Чаус Н.А., Куценко А.А.*** Практические аспекты оценки качества профессионального образования на примере создания региональных центров оценки компетенций в Приморском крае ..... 200

***Федорова М.Г., Баишева Н.Е.*** Создание развивающей среды как условие подготовки студентов к демонстрационному экзамену профильного уровня с учетом регионального компонента ..... 205

***Штильман Н.В.*** Психолого-педагогическая поддержка преподавателей при подготовке к демонстрационному экзамену: из опыта работы колледжа Московского педагогического государственного университета ..... 210

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ И МЕТОДОЛОГИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

***Блинов В.И., Есенина Е.Ю.*** Развитие подходов к оцениванию квалификаций выпускников СПО ..... 215

***Факторович А.А., Клинк О.Ф., Кулебякин Е.Н., Ширшова Т.С.*** Применение независимой оценки квалификации в подготовке рабочих и специалистов среднего звена ..... 228

***Альшакова Е.Л.*** Проведение аттестации по междисциплинарным курсам образовательной программы среднего профессионального образования с использованием технологий организации и проведения демонстрационного экзамена ..... 236

***Байда Н.Е.*** Реализация пилотного проекта по совмещению государственной итоговой аттестации выпускников образовательных организаций среднего профессионального образования в форме демонстрационного экзамена профильного уровня с независимой оценкой квалификаций (на примере профессий и специальностей горно-металлургического комплекса и машиностроительной отрасли) ..... 241

***Виноградова Г.В.*** Современные методические подходы к разработке единых оценочных материалов демонстрационного экзамена по специальностям СПО ..... 249

***Гадиева Н.М.*** Совмещение государственной итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена с процедурой независимой оценки квалификации по профессии «Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки))» и специальности «Сварочное производство» ..... 254

***Дьяченко Н.С., Шатилова Е.Н.*** Мониторинг программ государственной итоговой аттестации как условие эффективной организации демонстрационного экзамена по образовательным программам среднего профессионального образования Республики Хакасия ..... 262

***Матвеева О.Г., Русаков Д.С.*** К вопросу о направлениях развития комплектов оценочной документации демонстрационного экзамена ... 267

***Матюнина Н.А., Ярандаева Е.Г.*** Особенности разработки вариативной части оценочных средств демонстрационного экзамена с учетом запроса работодателей ..... 276

***Мацынин А.Н., Чурилов А.А., Чурилов А.В.*** Опыт внедрения объективного структурированного клинического экзамена как формы демонстрационного экзамена в медицинском вузе ..... 281

***Маштакеева Д.К., Тараненко И.Г.*** Перспективы развития демонстрационного экзамена с учетом опыта Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка ..... 285

***Модонов Е.Н., Харькова Е.В.*** Совершенствование схемы оценивания и критериев оценки выполнения практических заданий в оценочных материалах демонстрационного экзамена ..... 291

***Николаева И.В.*** Методическое сопровождение и организация проведения демонстрационного экзамена по специальности 35.02.16 «Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования» ..... 297

***Слушконис Т.В., Ларькова О.В.*** Документационное обеспечение подготовки и проведения демонстрационного экзамена на примере СПБ ГБПОУ «Петровский колледж» ..... 301

## ДЕМОНСТРАЦИОННЫЙ ЭКЗАМЕН КАК МЕХАНИЗМ ВОВЛЕЧЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В АТТЕСТАЦИОННЫЕ ПРОЦЕДУРЫ И ИНСТРУМЕНТ УЧЕТА ОТРАСЛЕВОЙ СПЕЦИФИКИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

***Арсенина Е.В.*** Кадровые партнеры на площадках демонстрационного экзамена как залог успешной карьеры выпускников ..... 306

***Башкатов И.П.*** Актуальные направления трансформации оценки образовательных результатов по программам «Профессионалитет» .... 310

***Галеев Р.М., Галеева Р.А.*** Реализация программы наставничества на базе ООО «Автосервис «ОМИ» в процессе подготовки студентов колледжа к демонстрационному экзамену ..... 322

***Жих Н.Н., Дыга Е.К., Катеринина А.А.*** Сотрудничество с работодателями и организациями-партнерами при проведении демонстрационного экзамена ..... 327

***Игнатова Е.В., Башаринова Е.А.*** Формы сотрудничества с работодателями и организациями-партнерами при проведении демонстрационного экзамена ..... 333

***Кнауб О.В.*** Участие представителей АО «Оренбургнефть» в подготовке к проведению демонстрационного экзамена в Бугурусланском нефтяном колледже ..... 337

**8 Стратегические сценарии развития демонстрационного экзамена**

***Петров Н.С.*** Эффективное сотрудничество образовательных организаций с работодателями как фактор повышения качества подготовки студентов к демонстрационному экзамену ..... 342

***Смолич-Суркова О.С.*** Работодатель-эксперт на демонстрационном экзамене как форма перспективного сотрудничества с работодателями и организациями-партнерами при проведении демонстрационного экзамена..... 346

***Фомкина А.А., Питенина О.Н.,*** Демонстрационный экзамен – двигатель формирования партнерских отношений между работодателем и образовательным учреждением (на примере Ачинского техникума нефти и газа им. Е.А.Демьяненко)..... 352

***Храмцов О.Е., Гиберт Е.В.*** Демонстрационный экзамен как инструмент трансформации компетенций выпускников КОГПОБУ «Кировский многопрофильный техникум» в условиях сотрудничества с работодателями..... 357

***Щетинина И.А.*** Профессионалитет на рельсах. Вариативная часть демонстрационного экзамена для будущих специалистов железнодорожного транспорта ..... 362

***Юрасова Т.Ф., Бочарова Ю.В.*** Формы сотрудничества ГБ ПОУ «Волжский политехнический техникум» с организацией-партнером АО «Волжский трубный завод» при проведении демонстрационного экзамена..... 369

## ИНСТРУМЕНТЫ И ПОДХОДЫ К РАЗВИТИЮ СИСТЕМЫ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

***Наумова С.И., Бурмистрова А.С.*** Предпосылки и направления международного сотрудничества в сфере оценки качества профессиональных квалификаций в области технического и профессионального образования ..... 375

***Аксенова Н.М., Викторова А.О., Муравьева А.А., Олейникова О.Н., Редина Ю.Н.*** Национальная система квалификаций в ЮАР как инструмент обеспечения качества профессионального образования и обучения ..... 381

***Романова Т.Н.*** Использование виртуальной и дополненной реальности в СПО..... 387

***Вожова Н.В.*** Практика проектного обучения, реализованная под запрос индустриального партнера ..... 392

***Ганеев А.Р., Костин А.Н., Климанова Е.В.*** Опыт применения симуляторов «1Т Мир» в рамках практической подготовки в сфере БАС ... 396

***Грак Д.В., Петенёв А.И.*** Оптимизация сроков освоения программ среднего профессионального образования: подходы к решению проблемы ..... 403

***Губанов Р.С.*** Учебный полигон для обучающихся по специальности «Банковское дело» как механизм привлечения работодателей в образовательный процесс СПО ..... 408

***Дубровская Т.П.*** Наставничество как важнейшее условие повышения качества подготовки кадров для высокотехнологичных производств .. 420

***Журкин М.С., Лебедева А.В., Новичков С.С.*** Федеральный проект «Кадры для БАС» как инструмент развития отрасли беспилотной авиации в системе СПО ..... 425

***Казак Т.В.*** Риски чрезмерной специализации профессионального образования, или Зачем студенту колледжа философия ..... 433

***Калугина Т.Г.*** Возможности развития карьерных компетенций студентов профессиональных образовательных организаций Иркутской области ..... 438

***Карпова Е.В.*** Независимая экспертная оценка степени сформированности профессиональных умений и навыков выпускников СПО в форме проведения конкурсов профессионального мастерства в условиях реальных производственных процессов ..... 443

***Князева Е.Н.*** Профессиональное развитие через наставничество в СПО ..... 448

***Колмыкова Е.А., Тузова А.А.*** Искусственный интеллект как цифровой инструмент совершенствования и эффективности обучения в системе СПО: отбор профессионально ориентированного содержания общеобразовательных дисциплин ..... 453

***Ломтева Е.В.*** Оценка выпускниками системы СПО полученных во время обучения компетенций (результаты соцопроса)..... 459

***Рекашова Т.Н., Трошина Е.В.*** Социальное партнерство как эффективный инструмент повышения качества образовательного процесса (на примере деятельности студенческого медицинского отряда «Эскулап») ..... 465

***Родионова М.В.*** Развитие программы стажировок для обучающихся в системе СПО на примере страховой отрасли ..... 469

***Суханов Д.А., Табаков Н.А., Шлеина С.В., Шарникова Е.В.*** Федеральный технопарк в Нижнем Новгороде – площадка совершенствования методического сопровождения и метрологии оценки качества среднего профессионального образования..... 474

***Наумова Светлана Ивановна***
проректор
***Романова Тамара Николаевна***
проректор

ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования»
г. Москва

*DOI 10.31483/r-114279*

# ДЕМОНСТРАЦИОННЫЙ ЭКЗАМЕН КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

***Аннотация****: в статье рассматривается роль демонстрационного экзамена в развитии среднего профессионального образования. При этом демонстрационный экзамен позиционируется как инструмент, задающий целевые ориентиры в подготовке кадров через конкретизацию требований к образовательным результатам, организации образовательного процесса и условиям его реализации. Рассматриваются тренды изменений в высшем образовании и системе повышения квалификации (ДПО) при внедрении демонстрационного экзамена.*

***Ключевые слова****: демонстрационный экзамен, инструмент управления, качество образовательных результатов, оценка качества, обновление содержания профессионального образования.*

Обсуждение вопросов развития демонстрационного экзамена входит в актуальную повестку форумов и стратегических сессий, посвященных трансформации системы среднего профессионального образования (СПО). Всероссийская научно-практическая конференция «Стратегические сценарии развития демонстрационного экзамена», организатором которой выступил ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования» (ИРПО), стала первой масштабной площадкой, объединившей основных стейкхолдеров развития данной формы государственной итоговой аттестации. В рамках конференции были выявлены основные направления развития демонстрационного экзамена как эффективного механизма оценки качества среднего профессионального образования, определены перспективные подходы совершенствования моделей

реализации демонстрационного экзамена на федеральном и региональном уровнях.

Институт развития профессионального образования сегодня является центром методического и организационного-технического сопровождения ключевых проектов развития профессионального образования (федеральных проектов «Профессионалитет», «Содействие занятости», «Кадры для беспилотных авиационных систем»), курирует развитие Всероссийского чемпионатного движения по профессиональному мастерству и создание образовательной платформы «Мастерская наставничества», которая ориентирована на популяризацию наставничества в Российской Федерации [3].

Кроме того, ИРПО выступает разработчиком ФГОС СПО, примерных образовательных программ, является федеральным оператором демонстрационного экзамена (согласно приказу Министерства просвещения Российской Федерации от 17 апреля 2023 г. №285 «Об операторе демонстрационного экзамена базового и профильного уровней по образовательным программам среднего профессионального образования»). Уникальность позиции ИРПО в контексте сопровождения федеральных проектов и обеспечении качества подготовки кадров позволяет оценить факторы, влияющие на развитие ДЭ, а также влияние демонстрационного экзамена на развитие системных процессов трансформации среднего профессионального образования, что и выступает предметом рассмотрения в данной статье.

Внедрение демонстрационного экзамена на *уровне системы СПО* обеспечивает реализацию государственной политики в области гарантий качества профессионального образования. По сути, демонстрационный экзамен задает единый стандарт оценки образовательных результатов по программам СПО, поддерживая:

– объективность оценочных процедур и результатов оценки профессиональных компетенций за счет привлечения внешних независимых экспертов и использования видеонаблюдения и мониторинга за ходом проведения ДЭ;

– сопоставимость оценок образовательных результатов, полученных выпускниками по одной профессии/специальности в образовательных организациях разных регионов за счет использования единых оценочных материалов (практических заданий и критериев оценки);

– создание единой среды для всех участников демонстрационного экзамена (в первую очередь обучающихся) за счет обеспечения стандартизированных условий проведения ДЭ (использования единых рамочных требований к площадкам проведения ДЭ, а также оборудованию, инструментам и расходным материалам, использования единых цифровых сервисов и платформ и т. д.).

Роль демонстрационного экзамена в системе СПО сопоставима с ролью ЕГЭ в системе общего образования, а его значение как инструмента обеспечения качества среднего профессионального образования с Федеральным государственным образовательным стандартом СПО (далее – ФГОС СПО), задающим единые требования к образовательной деятельности и подготовке обучающихся, освоивших образовательные программы среднего профессионального образования.

ФГОС СПО определяет минимальные требования к структуре основных образовательных программ и их объему; условиям реализации основных образовательных программ, в том числе кадровым, финансовым, материально-техническим, учебно-методическим; результатам освоения образовательных программ. При этом процедура разработки, обновления и утверждения ФГОС СПО достаточна трудоемка и продолжительна по времени. На сегодняшний день по макету ФГОС СПО 2021 года утвержден 251 ФГОС (из них в 2022 году – 98; в 2023 – 97; на октябрь 2024 года – 56).

В отличие от ФГОС, оценочные материалы демонстрационного экзамена ежегодно обновляются. Так, например, для проведения государственной итоговой аттестации и промежуточной аттестации по программам СПО в формате демонстрационного экзамена в 2025 году разработан 531 оценочный материал по 296 профессиям и специальностям в рамках 349 ФГОС СПО. Важной подчеркнуть, что оценочные материалы ДЭ на базовом и профильном уровне разрабатываются с учётом мнения организаций-работодателей о приоритетных профессиональных компетенциях выпускников образовательных организаций. Все комплекты оценочных материалов опубликованы в банке оценочных материалов (bom.firpo.ru/Public/y/2025), что обеспечивает создание единых условий для оценки качества образовательных результатов на базовом (соответствие ФГОС) и профильном уровнях.

Внедрение демонстрационного экзамена на уровне СПО обеспечивает соблюдение единых требований к оценке качества образовательных результатов и повышает оперативность учета изменений требований рынка труда к содержанию профессионального образования и организации процесса подготовки кадров.

Демонстрационный экзамен сегодня охватывает более 3000 образовательных организаций в 86 регионах РФ. Организация и проведение ДЭ во всех регионах осуществляются на основе взаимодействия федерального оператора с региональными органами исполнительной власти, осуществляющими государственное управление в сфере образования, региональными операторами, образовательными организациями и предприятиями-партнерами.

В системе СПО сформировалась новая вертикаль управления качеством образования, выстроенная на основе практикоориентированной оценки качества образовательных результатов профессионального образования. Для региональных органов управления демонстрационный экзамен – значимый инструмент управления качеством профессионального образовании. Анализ результатов демонстрационного экзамена позволяет выявить слабые места в подготовке кадров и принять обоснованные управленческие решения по развитию кадровых, материально-технических, организационных условий региональной системы СПО для обеспечения актуальных и перспективных социально-экономических задач.

Кроме того, внедрение демонстрационного экзамена стало действенным механизмом укрепления связи регионального рынка труда с региональной системой образования. На региональном уровне проведение ДЭ профильного уровня с использованием вариативной части позволяет учитывать требования региональных работодателей и синхронизировать содержание образования с реальными запросами на подготовку кадров в регионе, что особенно актуально в условиях импортозамещения и развития технологического суверенитета.

*На уровне образовательных организаций* внедрение демонстрационного экзамена за счет повышения объективности оценки освоения обучающимися практических умений позволяет актуализировать и усиливать практикоориентированность основных профессиональных образовательных программ. Демонстрационный экзамен задает образовательным организациям ориентиры для

модернизации материально-технической базы, закупки или привлечения на основе форм сетевого сотрудничества современного оборудования. Значимое воздействие ДЭ оказывает на кадровое обеспечение образовательного процесса, задавая требования к профессиональному уровню педагогических работников, реализующих профессиональные дисциплины.

Методология реализации демонстрационного экзамена предполагает организацию оценивающих процедур в условиях, максимально приближенных к реальной трудовой деятельности. Тем самым внедрение демонстрационного экзамена стимулирует масштабное использование профессиональными образовательными организациями цифровых ресурсов, VR-тренажеров, симуляторов, технологий дополненной реальности, позволяющих качественно изменить процесс практического обучения. Данные средства обучения позволяют моделировать производственные процессы и отрабатывать востребованные навыки в безопасных условиях, что очень важно для обучающихся, имеющих ограничения по возрасту для выхода на реальное производство.

Особенно ярко оценить влияние демонстрационного экзамена на развитие содержания, организацию образовательного процесса и модернизацию условий обучения можно при анализе деятельности образовательных организаций, вошедших в федеральный проект «Профессионалитет».

ФП «Профессионалитет» обеспечивает синхронизацию запросов рынка труда и качества подготовки специалистов за счет реализации механизмов интеграции деятельности образовательных организаций и организаций реального сектора экономики в подготовке квалифицированных кадров на основе создания образовательно-производственных центров (кластеров) и образовательных кластеров среднего профессионального образования. На сегодняшний день количество образовательно-производственных центров (кластеров) и образовательных кластеров СПО превысило 350. Они функционируют в 79 субъектах Российской Федерации, осуществляя подготовку кадров для 23 приоритетных отраслей экономики.

ФП «Профессионалитет», изменив образовательный ландшафт СПО, нормативно закрепил реализацию новой образовательной технологии (НОТ), разработку интегрированных образовательных программ с оптимизированными сроками обучения,

обязательность проведения демонстрационного экзамена по образовательным программам «Профессионалитет» (Постановление Правительства Российской Федерации от 16.03.2022 №387 «О проведении эксперимента по разработке, апробации и внедрению новой образовательной технологии конструирования образовательных программ среднего профессионального образования в рамках федерального проекта «Профессионалитет» (п. 12, 13).

Так как в рамках реализации ФП «Профессионалитет» предусмотрено проведение демонстрационного экзамена профильного уровня, то мы можем говорить еще об одном драйвере, обеспечивающем гарантированное сопряжение требований работодателей, содержания контрольно-оценочных материалов, образовательных программ, процесса обучения и материально-технических условий его реализации в кластере.

На образовательные организации, не вошедшие в ФП «Профессионалитет», внедрение демонстрационного экзамена также оказало существенное влияние. По отзывам выпускников, участие в демонстрационном экзамене, который оценивается работодателями, повышает интерес к освоению профессиональных навыков и построению траекторий профессионального развития в рамках стажировок на производстве. Типовой практикой в образовательных организациях стало получение выпускниками предложений о трудоустройстве по итогам проведения ДЭ, что также влияет на рост учебной мотивации обучающихся к освоению профессиональной деятельности.

Анализ практики профессионального образования показывает существенное расширение границ использования демонстрационного экзамена как формы объективной оценки практической подготовки (повышения квалификации) специалистов на всех уровнях образования (высшего и дополнительного профессионального образования).

Растущий интерес к использованию демонстрационного экзамена в высшем образовании обусловлен, с одной стороны, запросом работодателей на специалистов, имеющих широкий перечень компетенций выпускников программ и не только высшего, но и среднего профессионального образования, готовых без адаптации включиться в трудовую деятельность. С другой стороны, фиксируется рост ожиданий молодежи в повышении продуктивности

использования времени обучения и обеспечению гарантированного трудоустройства за счет практикоориентированного обучения, приобретения практического опыта профессиональной деятельности в период обучения.

Традиционная модель итоговой аттестации в высшем образовании с экзаменационными билетами теоретического характера не позволяет провести полную и объективную оценку готовности выпускников к профессиональной деятельности, особенно в отношении прикладного компонента подготовки. Поэтому внедрение демонстрационного экзамена в высшем образовании расценивается исследователями в качестве значимого нововведения [2]. Так, в исследовании В.С. Федотовой обосновывается действенное влияние внедрения демонстрационного экзамена на повышение качества образовательного процесса и среди значимых улучшений выделяются:

– переход к максимально объективной комплексной оценке качества подготовки обучающихся (усовершенствование аттестационной процедуры),

– усиление взаимодействия образовательных организаций высшего образования с профильными организациями и с профессиональным сообществом по вопросам содержания образования;

– мотивация на освоение практических навыков и раннее трудоустройство по профилю подготовки.

Проведение демонстрационного экзамена в сфере высшего образования соответствует запросам рынка труда и ожиданиям молодежи, способствует повышению качества подготовки квалифицированных специалистов, готовых к профессиональной деятельности сразу после обучения.

Возрастает роль демонстрационного экзамена в повышении качества дополнительных профессиональных программ. В системе ДПО появляются уникальные программы повышения квалификации и переподготовки, включающие демонстрационный экзамен в качестве промежуточной и итоговой аттестации. Например, Институт развития профессионального образования реализовал в 2024 году в рамках п. 1.8 Паспорта ФП «Профессионалитет» масштабное обучение по дополнительным профессиональным программам для педагогических работников, методистов, работников предприятий, призеров и победителей чемпионатов

профессионального мастерства. Каждая программа включала три модуля, учитывающих специфику целевой аудитории, и стажировку, которая завершалась демонстрационным экзаменом.

Одна из программ данного цикла – программа повышения квалификации для педагогических работников образовательных организаций СПО «Практические навыки работы на современном оборудовании предприятий реального сектора экономики с последующей интеграцией в образовательные программы учреждений среднего профессионального образования» объемом в 216 часа, включала 72 часа стажировки на реальном производстве и демонстрационный экзамен. Анализ данной практики и отзывов слушателей показал, что внедрение ДЭ в программы ДПО также способствует изменению всех составляющих образовательного процесса – от целевого блока программ повышения квалификации и логики выстраивания содержания отдельных модулей, организации интерактивных форм стажировки, до регламентов проведения проверочных процедур.

Программы повышения квалификации ИРПО позволили сформировать педагогические компетенции, необходимые для профессиональной деятельности в области реализации образовательных программ СПО с учетом современных требований к организации практической подготовки на современном оборудовании. Слушатели смогли продемонстрировать новые компетенции на площадке проведения демонстрационного экзамена, оборудованной в соответствии с требованиями комплекта оценочной документации. Методология проведения ДЭ в данном случае соответствовала всем требованиям порядка проведения демонстрационного экзамена, а практические задания – заявленным в программе профессиональным компетенциям. Оценка выполнения практических заданий осуществлялась специально подготовленными экспертами в соответствии с разработанными критериями оценки.

Можно констатировать, что использование демонстрационного экзамена в программах ДПО для педагогов системы профессионального образования позволяет слушателям изнутри почувствовать нюансы данной формы оценивания образовательных результатов, а разработчиков программ «вынуждает» перейти к их конструированию на основе установления четких связей между заявленными результатами обучения (перечнем компетенций),

актуальным содержанием подготовки, выбором форм и методов обучения, обеспечивающих достижение заявленных образовательных результатов. В данном контексте ДЭ становится важным стимулом развития не только практикоориентированности образовательного процесса, ориентации программ на формирование проверяемых компетенций, но и способов их конструирования на основе принципов «обратного дизайна» – от результатов. Дальнейшее внедрение ДЭ в системе ДПО приведет к отмиранию таких форм итоговой аттестации слушателей, как «круглый стол», тестирование, анкетирование и т. д.

Подводя итоги, подчеркнем, что внедрение демонстрационного экзамена в систему высшего, среднего и дополнительного профессионального образования способствует изменению ключевых факторов, обеспечивающих развитие подготовки кадров за счет:

– инструментальности и объективности оценки качества образовательных результатов: ДЭ помогает показать истинный уровень профессиональной компетентности обучающихся (студентов, слушателей);

– оперативности обновления содержания образования к изменениям на рынке труда: регулярный пересмотр оценочных материалов с учетом требований работодателей позволяет лучше адаптировать выпускников к актуальным и перспективным требованиям экономики;

– повышения мотивационной активности участников образовательного процесса:

*для обучающихся (студентов)* – это развитие учебной мотивации и мотивации к самореализации. Формат демонстрационного экзамена обеспечивает рост интереса обучающихся (студентов) к освоению профессиональных навыков, что, в свою очередь, влияет на результаты обучения и дальнейшее трудоустройство;

*для работодателей* – это мотивация к активному включению в процесс подготовки кадров. Формат демонстрационного экзамена позволяет работодателям наглядно увидеть, каких результатов удается достичь при их участии в разработке образовательных программ, организации производственных практик и ДЭ.

Демонстрационный экзамен способствует:

– развитию содержания профессионального образования;

– повышению практикоориентированности процесса обучения (расширяет формы, повышает длительность практик и стажировок);

– модернизации условий реализации образовательных программ (в том числе материально-технических);

– повышению мотивации обучающихся на всех уровнях профессионального образования в освоении практических навыков.

Кроме того, демонстрационный экзамен – ключевой инструмент в управлении качеством профессионального образования. Анализ результатов демонстрационного экзамена выступает основанием для принятия управленческих решений на региональном уровне, уровне образовательной организации, обуславливает изменения в деятельности педагогов и мастеров производственного обучения.

По мере развития методологии, форм и методов демонстрационного экзамена его потенциал и влияние на систему профессионального образования будет возрастать. Так, сопряжение в рамках итоговой и промежуточной аттестации форматов ДЭ и независимой оценки квалификации как двух инструментов, построенных на основе компетентностного подхода и тесной взаимосвязи с работодателями, позволит создать прозрачную систему оценки качества образования, повысит авторитет и доверие к результатам аттестации как со стороны профессионального, так и педагогического сообщества, обеспечит высокие шансы выпускников СПО на достойное трудоустройство.

***Список литературы***

1. Выпускники среднего профессионального образования на российском рынке труда: докл. к XXIV Ясинской (Апрельской) междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества (Москва, 2023 г.) / К.В. Анисимова, А.А. Владимирская, Ф.Ф. Дудырев [и др.]; науч. ред. С.Ю. Рощин; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2023. – 148 с. EDN PWJFQN

2. Федотова В.С. Праксиологические основы комплексной оценки готовности учителя к профессиональной деятельности в формате демонстрационного экзамена в высшем образовании / В.С. Федотова // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2024. – Т. 1. №2 (98). – С. 86–108. – DOI 10.24412/2224-0772-2024-98-86-108. – EDN HMXXXW

3. Экосистема проектов ИРПО // Московский комсомолец [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.mk.ru/projects/ekosistema-proektov-irpo/ (дата обращения: 04.10.2024).

# РАЗВИТИЕ МОДЕЛЕЙ ПОДГОТОВКИ И ПРОВЕДЕНИЯ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА

***Веселов Всеволод Игоревич***
канд. ист. наук, заместитель начальника отдела экспертизы, аналитики и исследований в сфере непрерывного образования ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования»
г. Москва

# К ВОПРОСУ О КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ИСПЫТАНИЯХ ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ РАБОЧИХ ПРОФЕССИЙ В РОССИИ В 1920–1930-е ГОДЫ

***Аннотация**: статья посвящена теме поиска подходов к изучению и анализу опыта квалификационных испытаний выпускников образовательных организаций рабочих профессий в России в 20–30-е годы XX века. Автором отмечена важность анализа и рефлексии функционирования школ фабрично-заводского ученичества как формы организации обучения рабочих под потребности конкретного предприятия.*

***Ключевые слова**: школа фабрично-заводского ученичества, история профессионального образования, экзамены, квалификационные испытания, школы рабочих подростков.*

Во все времена перед организатором производства стояла задача определения квалификации работников. Однако предметом специализированных научных исторических исследований эта проблема выступала крайне редко. В частности, отсутствуют работы по данной тематике, применительно к прошлому столетию.

Настоящая статья имеет своей целью определить ключевые подходы к анализу опыта квалификационных испытаний выпускников образовательных организаций рабочих профессий в 1920–1930-е годы.

Правильное понимание того, как проходили квалификационные испытания в указанный период, возможно лишь при погружении в контекст времени: учет особенностей существовавшей системы подготовки квалифицированных рабочих и её трансформаций.

Отечественная система профессионального образования прошла сложный и противоречивый путь развития в XX веке. Социально-политические, экономически, культурные трансформации, которыми было так богато прошлое столетие, не могли не отражаться на характере и специфике подготовки кадров для экономики.

Временем педагогических экспериментов, поиска оптимальных форм организации и становления профессионального образования как системы были 1920–1930-е годы. Успешность существовавших тогда форм профессионального образования подтверждается уровнем квалификации рабочих, обучавшихся в те годы, который позволил одержать победу в противостоянии со всей мощью экономики порабощенной гитлеровской Германией Европы в годы Великой Отечественной войны, освоить технологии мирного атома и первыми запустить человека в космос.

Разоренная Первой мировой и гражданской войнами Россия испытывала в начале 1920-х годов острый дефицит кадров в промышленности и на транспорте. Существовавшая до Великой российской революции система профессионального образования была разрушена Декретом о единой трудовой школе в 1918 году [1]. Значительная часть старых рабочих кадров в годы Гражданской войны либо погибла на фронтах, либо бежала от голода и бескормицы в деревню.

В 1920-м году Главпрофобр (орган, ответственный за определение политики в области профессионального образования) под руководством будущего всемирно известного полярника О.Ю. Шмидта разработал схему профессионального образования, которая предполагала, что подготовка основной массы квалифицированных рабочих будет осуществляться в профессионально-технических школах [4]. Ни времени, ни средств на развертывание столь дорогостоящей системы у новых властей не было.

На промышленных предприятиях и на транспорте доминировала традиционная форма подготовки квалифицированного рабочего – ученичество. К опытному мастеру на производстве прикреплялись рабочие-ученики, которым он должен был передавать свои профессиональные знания, навыки, умения и опыт.

В условиях начала 1920-х годов большинство начинающих рабочих были либо безграмотными, либо малограмотными. Среди них была высока доля подростков, многие из которых еще вчера были беспризорниками. Такой низкий общеобразовательный уровень будущих строителей социализма не мог устраивать ни руководство предприятий, ни представителей советских органов власти.

Ответом на этот вызов стали школы фабрично-заводского ученичества (ФЗУ), где обучение на производстве совмещалось с получением общеобразовательной подготовки в объеме неполной средней школы [5]. Они возникали с 1921-го года стихийно как корпоративная форма получения образования.

Финансирование школ ФЗУ происходило за счет средств тех предприятий, при которых они функционировали. При этом обучающиеся являлись работниками и их труд оплачивался. При исключении из школы за неуспеваемость работник увольнялся. Освоение обучающимися общеобразовательных и общепрофессиональных (теоретических) дисциплин происходило в нерабочее время [2; 5].

Практическая подготовка обучающихся происходила непосредственно на производстве в рабочих цехах предприятия. Создание на предприятии, при котором функционировала школа ФЗУ, учебной или образцовой (с наиболее передовым оборудованием) мастерской носило рекомендательный характер [2; 5].

При подобной организации обучения вопрос о квалификационных испытаниях выпускников образовательных организаций рабочих профессий не носил острый характер.

По мере успехов первых пятилеток и индустриализации страны в 1930-е годы, усложнения технологий, укрупнения предприятий, роста образовательного уровня молодежи, появления новых высокотехнологичных отраслей менялся подход к процессу подготовки квалифицированных рабочих.

К концу 1930-х годов школы ФЗУ перешли в ведение отраслевых наркоматов (министерств), обзавелись собственными подготовительными мастерскими и перестали осуществлять общеобразовательную подготовку, оставив только общепрофессиональный блок (теоретический) [6]. Потребовалась институализация процесса сдачи квалификационных испытаний. В это время начинают

издаваться отраслевые инструкции о порядке проведения проверочных выпускных испытаний в школах ФЗУ.

Выпускник школы ФЗУ в конце 1930-х годов должен был выдержать экзамены по билетам на знание теории и выполнить пробную работу.

Тесная связь процесса обучения с производством сохранялась. «Инструкция о порядке проведения проверочных выпускных испытаний в школах ФЗУ НКМП РСФСР» содержит следующий порядок выполнения пробной работы:

«2. За 10–20 дней до проверки знаний учащегося в Государственной квалификационной комиссии каждому учащемуся выдается отдельное квалификационное задание, состоящее из 1) производственной работы (пробы) и 2) письменного объяснения.

...

6. Выпускаемый выполняет производственные работы, предусмотренные квалификационным заданием, под непосредственным наблюдением мастера цеха, инструктора и преподавателя специального предмета, составлявшего задание. На все исполненные учащимся производственные работы после их приемки должен быть составлен акт за подписями мастера цеха, инструктора и преподавателя.

7. В акте должно быть указано: а) какая работа выполнялась; б) какие технические требования учащемуся надо было выполнить (количественные и качественные); в) результаты работы учащегося; г) какой тарифный разряд рабочей сетки может быть присвоен учащемуся, исходя из итогов его работы в цехе за последний месяц и выполненных при испытании производственных работах.

8. По окончании производственных испытательных работ в цехе учащийся составляет письменный отчет.

За разъяснениями и консультацией учащийся может обратиться к преподавателю, инструктору и мастеру, но работать должен, безусловно, самостоятельно.

9. После просмотра отчета преподаватель и инструктор производят устный опрос учащегося по существу выполненного задания. Особое внимание надо обращать на правильность теоретического обоснования и умение учащегося применять рационально: а) организацию рабочего места; б) последовательность операций;

в) технику использования инструментов и приспособлений; г) систему рабочих приемов. Учащийся должен не только знать, но и практически овладеть методами работы, применяемыми стахановцами (прим. наиболее производительными и передовыми рабочими) его специальности. Надо также проверить:

а) знания учащегося по технике безопасности;

б) умение предупреждать и устранять неисправности и неполадки в процессе производственной работы;

в) как практически освоены учащимися технические нормы, установленные на предприятии, и соответствуют ли нормы выработки учащегося средним нормам выработки квалифицированных рабочих того разряда, на который подготовлялись учащиеся школы» [3].

Затем результаты направлялись ФЗУ в Государственную квалификационную комиссию для присуждения молодому рабочему разряда.

Помимо итогового квалификационного испытания обучающиеся школ ФЗУ также сдавали экзамен перед переходом из учебной мастерской в цех [3].

Пробная работа оценивалась по пятибалльной шкале. Оценка «очень плохо» выставлялась в случае, если работа испытуемым была испорчена. «Плохо» – если «учащийся не выполняет установленных требований по скорости или точности или других технических требований (количественных и качественных)…». «Удовлетворительно» ставилось при выполнении требований по скорости и чистоте и «выдержке точности в пределах, установленных отклонений». Кроме того, учащийся «содержал рабочее место и инструмент или выполнил удовлетворительно технические требования».

Оценка «хорошо» ставилась в том случае, если учащийся выполнил работу «по точности в пределах допустимых отклонений» и «в меньшее время, чем это требовалось», уверенно выполнил все операции, используя теоретические знания.

Оценка «отлично» ставилась только тем, кто добился «стахановских» темпов при выполнении работ [3].

В рамках настоящей статьи нет возможности осветить все аспекты проведения квалификационных испытаний выпускников

образовательных организаций рабочих профессий. Однако в современных условиях необходимости синхронизации системы подготовки кадров с потребностями экономики и рынка труда, несомненно, что опыт отечественной системы образования 1920–1930-х годов достоин глубокого изучения. В частности, важен анализ и рефлексия функционирования школ фабрично-заводского ученичества как формы организации обучения рабочих под потребности конкретного предприятия.

***Список литературы***

1. Декрет Об Единой Трудовой Школе Российской Социалистической Федеративной Советской Республики (Положение) // Известия Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета Советов. – 1918. – №225.

2. Декрет СНК. Положение о школах рабочих подростков // Известия ЦИК Союза ССР и ВЦИК. – 1925. – №91.

3. Инструкция о порядке проведения проверочных выпускных испытаний в школах ФЗУ НКМП РСФСР / под ред. И.М. Степаненко. – М., 1938. – 12 с.

4. Образцов В.И. О профессионально-техническом образовании в Советской России / В.И. Образцов. – М., 1920. – 8 с.

5. Положение о заводском ученичестве в металлообрабатывающей промышленности // Ученичество в металлопромышленности. Статьи и материалы. – М., 1922. – 170 с.

6. Постановление ЦИК и СНК СССР «О школах фабрично-заводского ученичества» // Собрание узаконений и распоряжений рабоче-крестьянского правительства СССР. – 1933. – №59. Отдел первый.

***Лейбов Алексей Михайлович***
канд. пед. наук, доцент, начальник управления
по работе с данными и мониторинга
***Хруслов Максим Вадимович***
заместитель начальника департамента обеспечения
и развития системы оценки качества
профессионального образования

ФГБОУ ДПО «Институт развития
профессионального образования»
г. Москва

# ДЕМОНСТРАЦИОННЫЙ ЭКЗАМЕН: ВЗГЛЯД СКВОЗЬ ГОДЫ

***Аннотация**: в статье представлены основные статистические данные, характеризующие проведение демонстрационных экзаменов с момента его становления по настоящее время. Учитывая все трансформационные процессы, происходящие на данный момент в среднем профессиональном образовании в Российской Федерации, по мнению авторов, можно утверждать, что демонстрационный экзамен останется одной из основных форм государственной итоговой аттестации и будет претерпевать позитивные изменения в ближайший прогнозный период.*

***Ключевые слова**: демонстрационный экзамен, статистика, государственная итоговая аттестация, федеральный проект «Профессионалитет», ключевые показатели демонстрационного экзамена.*

С 2017 года в образовательных организациях, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, началась апробация, а затем и внедрение демонстрационного экзамена.

За это время демонстрационный экзамен перетерпел изменения от добровольной формы проверки полученных знаний, умений и навыков до одной из формы в государственной итоговой

аттестации в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.

Демонстрационный экзамен является одной из форм государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования, которая направлена на определение уровня освоения выпускником материала, предусмотренного образовательной программой, и степени сформированности профессиональных компетенций путем проведения независимой экспертной оценки выполненных выпускником практических заданий.

В ходе демонстрационного экзамена студент выполняет практическое задание в условиях реальных или смоделированных производственных процессов.

С 1 сентября 2022 года в соответствии с утвержденным Министерством просвещения Российской Федерации приказом №800 от 11 ноября 2021 года Порядком проведения ГИА по образовательным программам СПО одной из основных форм ГИА определен демонстрационный экзамен (далее – Порядок ГИА) [4]. Демонстрационный экзамен проводится по двум уровням: базовому и профильному. Базовый уровень основан на требованиях федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования, а профильный – дополнительно учитывает квалификационные требования, заявленные работодателями, заинтересованными в подготовке кадров соответствующей квалификации.

Демонстрационный экзамен проводится в центре проведения демонстрационного экзамена – на площадке, оборудованной и оснащенной ресурсами (оборудование, инструменты, расходные материалы и др.), необходимыми для проведения экзамена. Центр проведения демонстрационного экзамена может располагаться как на территории образовательной организации, проводящей демонстрационный экзамен, так и на территории иной организации (при сетевой форме реализации образовательных программ).

Демонстрационный экзамен базового и профильного уровней проводится с использованием единых оценочных материалов, которые разрабатываются оператором демонстрационного экзамена с участием организаций-партнеров, отраслевых и профессиональных сообществ.

Единые оценочные материалы включают в себя комплект оценочной документации, варианты заданий и критерии оценивания. Комплект оценочной документации, в свою очередь, включает комплекс требований для проведения демонстрационного экзамена, перечень оборудования и оснащения, расходных материалов, средств обучения и воспитания, примерный план застройки площадки демонстрационного экзамена, требования к составу экспертных групп, условия привлечения добровольцев (волонтеров) (при необходимости), инструкции по технике безопасности, а также образцы заданий. Задания демонстрационного экзамена включают в себя комплексные практические задачи, моделирующие профессиональную деятельность и выполняемые в режиме реального времени.

Разработанные оценочные материалы размещаются на официальном сайте оператора демонстрационного экзамена не позднее 1 октября года, предшествующего проведению промежуточной и/или государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования.

Задания разрабатываются экспертами-разработчиками оценочных материалов демонстрационного экзамена. Экспертом может стать лицо, обладающее необходимыми квалификационными характеристиками и опытом профессиональной деятельности для разработки оценочных материалов демонстрационного экзамена.

Оценивание результатов выполнения заданий демонстрационного экзамена осуществляется членами экспертной группы по 100-балльной системе в соответствии с требованиями оценочных материалов, используемых при проведении экзамена. Шкала перевода баллов, выставленных экспертами в ходе оценивания результатов выполнения задания демонстрационного экзамена, в оценку устанавливается образовательной организацией самостоятельно.

На протяжении всего периода проведения демонстрационных экзаменов как формы государственной итоговой аттестации и промежуточной аттестации наблюдается неукоснительное увеличение количественных показателей, связанных с демонстрационным экзаменом: количество обучающихся (выпускников), образовательных организаций, количество профессии и специальностей,

охваченных демонстрационным экзаменом, экспертов, привлекаемых к оценке результатов выполнения заданий. Благодаря введению в действие Порядка ГИА, который официально установил демонстрационный экзамен как одну из форм государственной итоговой аттестации, также неукоснительно увеличивается процент демонстрационных экзаменов, проведенных в рамках государственной итоговой аттестации. Так, если в 2021 и 2022 годах процент студентов, участвующих в демонстрационных экзаменах, проводимых в рамках государственной итоговой аттестации, составлял 61,32% и 61,95% соответственно, то в 2023 году процент составил уже 80,92%, а в 2024 году на момент начала октября месяца – 86,00%. Всего, можно отметить, процедуру демонстрационного экзамена с 2017 года по настоящее время прошли более 1 400 000 человек. Статистические данные взяты из информационных систем оператора демонстрационного экзамена базового и профильного уровней (ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования») (далее – оператор) [5] и сопоставлены с ранее опубликованными статистическо-аналитическими сборниками и исследованиями [1–3; 7].

В таблице 1 представлены данные о сдававших демонстрационный экзамен по годам. Информация об обучающихся, сдававших демонстрационный экзамен в 2024 году, представлена на 15 октября 2024 года.

Таблица 1

Количество участников демонстрационных экзаменов, по годам

| *Год* | *2017* | *2018* | *2019* | *2020* | *2021* | *2022* | *2023* | *2024* | *Итого* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Количество участников демонстрационных экзаменов | 13 923 | 28 830 | 51 792 | 66 365 | 200 248 | 320 435 | 395 402 | 368 187 | *1 445 182* |

Непосредственно с каждым годом увеличивается количество образовательных организаций, реализующих образовательные

программы среднего профессионального образования. К ним относятся как образовательные организации среднего профессионального образования, так и образовательные организации высшего образования (табл. 2).

Таблица 2

Количество образовательных организаций, проводивших демонстрационный экзамен, по годам

| *Год* | *2017* | *2018* | *2019* | *2020* | *2021* | *2022* | *2023* | *2024* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Образовательные организации, проводившие демонстрационный экзамен | 237 | 716 | 1264 | 1492 | 2619 | 2939 | 3064 | 3020 |

Порядок ГИА определил проведение демонстрационных экзаменов по профессиям/специальностям среднего профессионального образования. Ранее демонстрационные экзамены проводились по компетенциям – определенным специфическим набором знаний, умений, навыков и профессиональных компетенциям, осваивавшимися обучающимися в рамках обучения по образовательным программам и/или в рамках дополнительного обучения. Так же как количество образовательных организаций, так и количество профессий/специальностей среднего профессионального образования, охваченных проведением демонстрационных экзаменов, неукоснительно увеличивается. Это в том числе обусловлено и процессами внесения изменений в федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования (далее – ФГОС) в части государственной итоговой аттестации и введением новых ФГОС, содержащих демонстрационный экзамен как форму государственной итоговой аттестации. Количество профессий/специальностей среднего профессионального образования, охваченных проведением демонстрационных экзаменов по годам, представлено в таблице 3.

Таблица 3

Количество профессий/специальностей среднего профессионального образования, охваченных проведением демонстрационных экзаменов, по годам

| *Год* | *2020* | *2021* | *2022* | *2023* | *2024* |
|---|---|---|---|---|---|
| Профессии/специальности среднего профессионального образования | 209 | 264 | 313 | 356 | 196 |

Некоторое уменьшение профессий/специальностей среднего профессионального образования, по которым проводились демонстрационные экзамены в 2024 году, обусловлено тем, что оператор проводит разработку единых оценочных материалов для профессий/специальностей, в ФГОС которых непосредственно указан демонстрационный экзамен как форма государственной итоговой аттестации.

Необходимо отметить, что начиная с 2024 года изменился макет оценочных материалов. В основу разработки оценочных материалом был положен принцип «матрешки», вложенности модулей заданий для разных видов аттестации и уровней демонстрационных экзаменов.

Оператором на 2024 год были разработаны 385 комплектов оценочной документации по 222 профессиям/специальностям (385 квалификаций). В связи с актуализацией ФГОС и введением в действие вновь разработанных ФГОС по профессиям/специальностям среднего профессионального образования оператором на 2025 год разработан уже 531 комплект оценочной документации по 296 профессиям/специальностям (531 квалификация/направленность).

Кроме этого, на увеличение объемов проведения демонстрационного экзамена существенно влияет эксперимент по разработке, апробации и внедрению новой образовательной технологии конструирования образовательных программ среднего профессионального образования в рамках федерального проекта «Профессионалитет», проводимый с 2022 года на основании постановления Правительства РФ от 16 марта 2022 года №387 «О проведении эксперимента по разработке, апробации и внедрению новой

образовательной технологии конструирования образовательных программ среднего профессионального образования в рамках федерального проекта «Профессионалитет» (далее – «Профессионалитет») [6]. В соответствии с пунктом 12 вышеуказанного постановления Правительства РФ, государственная итоговая аттестация по образовательным программам, разрабатываем в рамках эксперимента, проводится в виде демонстрационного экзамена.

Основными целями «Профессионалитета» являются обеспечение экономики страны квалифицированными кадрами и формирование кадрового потенциала для реализации задач роста и повышения конкурентоспособности российской экономики. В рамках «Профессионалитета» за три года (начиная с 2022 года) создано 370 образовательных и производственно-образовательных кластеров в 79 субъектах Российской Федерации, включивших в себя наравне с образовательными организациями почти 2000 предприятий-партнеров.

В завершение представляем основные цифры, характеризующие проведение демонстрационных экзаменов в субъектах Российской Федерации в 2024 году, по состоянию на 15 октября 2024 года (табл. 4).

Таблица 4

Основные количественные показатели, характеризующие проведение демонстрационных экзаменов в субъектах Российской Федерации в 2024 году

| № | *Субъект Российской Федерации* | *Количество участников демонстрационных экзаменов, чел.* | *Количество демонстрационных экзаменов, ед.* | *Количество образовательных организаций, ед.* | *Количество профессий и специальностей среднего профессионального образования, ед.* |
|---|---|---|---|---|---|
| *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* |
| 1 | Алтайский край | 5168 | 275 | 45 | 52 |
| 2 | Амурская область | 1802 | 84 | 16 | 42 |
| 3 | Архангельская область | 2608 | 176 | 34 | 48 |
| 4 | Астраханская область | 2021 | 120 | 16 | 38 |
| 5 | Белгородская область | 3652 | 197 | 40 | 52 |
| 6 | Брянская область | 2646 | 148 | 36 | 46 |
| 7 | Владимирская область | 3036 | 148 | 27 | 52 |
| 8 | Волгоградская область | 4141 | 232 | 53 | 65 |
| 9 | Вологодская область | 3091 | 152 | 26 | 47 |
| 10 | Воронежская область | 4886 | 310 | 49 | 67 |

*Продолжение таблицы 4*

| *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* |
|---|---|---|---|---|---|
| 11 | г. Москва | 23129 | 1273 | 92 | 94 |
| 12 | г. Санкт-Петербург | 10031 | 539 | 63 | 89 |
| 13 | г. Севастополь | 1031 | 44 | 8 | 20 |
| 14 | Донецкая Народная Республика | 301 | 20 | 5 | 4 |
| 15 | Еврейская автономная область | 142 | 18 | 6 | 13 |
| 16 | Забайкальский край | 1895 | 120 | 25 | 35 |
| 17 | Ивановская область | 1961 | 119 | 30 | 36 |
| 18 | Иркутская область | 5752 | 295 | 72 | 68 |
| 19 | Кабардино-Балкарская Республика | 1514 | 96 | 14 | 26 |
| 20 | Калининградская область | 2879 | 172 | 19 | 47 |
| 21 | Калужская область | 1790 | 104 | 21 | 42 |
| 22 | Камчатский край | 453 | 35 | 9 | 18 |
| 23 | Карачаево-Черкесская Республика | 934 | 63 | 14 | 22 |

*Продолжение таблицы 4*

| *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* |
|---|---|---|---|---|---|
| 24 | Кемеровская область – Кузбасс | 7056 | 415 | 65 | 66 |
| 25 | Кировская область | 2460 | 182 | 41 | 45 |
| 26 | Костромская область | 1324 | 92 | 24 | 31 |
| 27 | Краснодарский край | 9942 | 488 | 92 | 64 |
| 28 | Красноярский край | 6256 | 353 | 62 | 74 |
| 29 | Курганская область | 1493 | 91 | 19 | 33 |
| 30 | Курская область | 2595 | 157 | 21 | 48 |
| 31 | Ленинградская область | 2494 | 135 | 26 | 43 |
| 32 | Липецкая область | 2343 | 135 | 27 | 39 |
| 33 | Магаданская область | 552 | 42 | 7 | 26 |
| 34 | Московская область | 14094 | 746 | 75 | 79 |
| 35 | Мурманская область | 1771 | 126 | 17 | 43 |

*Продолжение таблицы 4*

| *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* |
|---|---|---|---|---|---|
| 36 | Ненецкий автономный округ | 159 | 9 | 3 | 8 |
| 37 | Нижегородская область | 7697 | 389 | 72 | 69 |
| 38 | Новгородская область | 1554 | 97 | 18 | 42 |
| 39 | Новосибирская область | 6275 | 318 | 54 | 78 |
| 40 | Омская область | 4484 | 245 | 44 | 61 |
| 41 | Оренбургская область | 5120 | 288 | 46 | 66 |
| 42 | Орловская область | 1633 | 97 | 23 | 33 |
| 43 | Пензенская область | 2775 | 151 | 25 | 46 |
| 44 | Пермский край | 8710 | 517 | 67 | 86 |
| 45 | Приморский край | 4045 | 236 | 36 | 50 |
| 46 | Псковская область | 1061 | 70 | 14 | 26 |
| 47 | Республика Адыгея (Адыгея) | 1025 | 53 | 8 | 27 |
| 48 | Республика Алтай | 494 | 22 | 6 | 17 |

*Продолжение таблицы 4*

| *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* |
|---|---|---|---|---|---|
| 49 | Республика Башкортостан | 13741 | 715 | 107 | 100 |
| 50 | Республика Бурятия | 2128 | 116 | 26 | 52 |
| 51 | Республика Дагестан | 5393 | 360 | 38 | 51 |
| 52 | Республика Ингушетия | 1009 | 64 | 16 | 16 |
| 53 | Республика Калмыкия | 646 | 51 | 10 | 19 |
| 54 | Республика Карелия | 1468 | 78 | 11 | 39 |
| 55 | Республика Коми | 1606 | 90 | 21 | 35 |
| 56 | Республика Крым | 4474 | 222 | 42 | 49 |
| 57 | Республика Марий Эл | 1594 | 103 | 21 | 36 |
| 58 | Республика Мордовия | 1578 | 92 | 24 | 41 |
| 59 | Республика Саха (Якутия) | 2881 | 192 | 38 | 58 |
| 60 | Республика Северная Осетия – Алания | 1610 | 100 | 21 | 35 |

*Продолжение таблицы 4*

| *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* |
|---|---|---|---|---|---|
| 61 | Республика Татарстан (Татарстан) | 8261 | 441 | 78 | 77 |
| 62 | Республика Тыва | 960 | 77 | 13 | 29 |
| 63 | Республика Хакасия | 1830 | 97 | 18 | 32 |
| 64 | Ростовская область | 8999 | 473 | 104 | 70 |
| 65 | Рязанская область | 3067 | 149 | 28 | 43 |
| 66 | Самарская область | 8670 | 465 | 70 | 74 |
| 67 | Саратовская область | 5886 | 359 | 53 | 58 |
| 68 | Сахалинская область | 949 | 49 | 13 | 31 |
| 69 | Свердловская область | 11777 | 645 | 114 | 97 |
| 70 | Смоленская область | 1709 | 101 | 21 | 36 |
| 71 | Ставропольский край | 5585 | 309 | 70 | 55 |
| 72 | Тамбовская область | 2614 | 143 | 27 | 42 |

*Окончание таблицы 4*

| *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* |
|---|---|---|---|---|---|
| 73 | Тверская область | 1996 | 113 | 33 | 35 |
| 74 | Томская область | 2582 | 160 | 31 | 62 |
| 75 | Тульская область | 3662 | 216 | 31 | 63 |
| 76 | Тюменская область | 6516 | 370 | 18 | 68 |
| 77 | Удмуртская Республика | 3255 | 189 | 41 | 49 |
| 78 | Ульяновская область | 2712 | 163 | 34 | 44 |
| 79 | Хабаровский край | 3795 | 242 | 30 | 66 |
| 80 | Ханты-Мансийский автономный округ – Югра | 3718 | 209 | 30 | 48 |
| 81 | Челябинская область | 8901 | 486 | 76 | 76 |
| 82 | Чеченская Республика | 3665 | 181 | 26 | 35 |
| 83 | Чувашская Республика – Чувашия | 4690 | 233 | 23 | 54 |
| 84 | Чукотский автономный округ | 77 | 6 | 3 | 5 |
| 85 | Ямало-Ненецкий автономный округ | 893 | 44 | 10 | 17 |
| 86 | Ярославская область | 3186 | 205 | 37 | 55 |
|  | По Российской Федерации | 330354 | 18502 | 3019 | 193 |

Учитывая все трансформационные процессы, происходящие на данный момент в среднем профессиональном образовании в Российской Федерации, можно утверждать, что демонстрационный экзамен останется одной из основных форм государственной итоговой аттестации и будет претерпевать позитивные изменения в ближайший прогнозный период. Такие изменения, как обновление ФГОС и введение новых ФГОС, содержащих демонстрационный экзамен как форму государственной итоговой аттестации, увеличение числа образовательных и производственно-образовательных кластеров «Профессионалитет», увеличение набора абитуриентов на высокотехнологичные, прогрессивные профессии и специальности, дает основание утверждать, что количество выпускников, сдающих демонстрационный экзамен по завершении освоения образовательных программ среднего профессионального образования, будет неукоснительно расти из года в год и к 2030 году составит более 500 000 человек ежегодно.

***Список литературы***

1. Демонстрационный экзамен в процедуре государственной итоговой аттестации по программам СПО в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов. 2019 год: итоги. Статистический сборник / ФГБОУ ДПО «Межрегиональный институт повышения квалификации специалистов профессионального образования» (Московский филиал МИПК СПО). – 86 с.

2. Демонстрационный экзамен в процедуре ГИА по образовательным программам СПО в 2018 году: итоги. Статистический сборник / ФГБОУ ДПО «Межрегиональный институт повышения квалификации специалистов профессионального образования» (Московский филиал МИПК СПО). – 62 с.

3. Индикаторы образования: 2024: статистический сборник / Н.В. Бондаренко, Т.А. Варламова, Л.М. Гохберг [и др.]; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: ИСИЭЗ ВШЭ, 2024. – 416 с. – ISBN 978-5-7598-3010-8 (в обл.).

4. Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования. Приказ Министерства просвещения РФ от 08.11.2021 №800[Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/403073179/ (дата обращения: 05.11.2024).

5. Об операторе демонстрационного экзамена базового и профильного уровней по образовательным программам среднего профессионального образования. Приказ Министерства просвещения РФ от 17.04.2023 №285 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://base.garant.ru/406769697/ (дата обращения: 05.11.2024).

6. О проведении эксперимента по разработке, апробации и внедрению новой образовательной технологии конструирования образовательных программ среднего профессионального образования в рамках федерального проекта «Профессионалитет». Постановление Правительства РФ от 16.03.2022 №387 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://base.garant.ru/ 403719658/ (дата обращения: 05.11.2024).

7. Среднее профессиональное образование в России: ресурс для развития экономики и формирования человеческого капитала: аналитический доклад / Ф.Ф. Дудырев, К.В. Анисимова, И.А. Артемьев [и др.]; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2022. – 100 с. – ISBN 978-5-7598-2678-1 (в обл.). DOI 10.17323/978-5-7598-2678-1. EDN IZTOEH

***Уфимцев Данил Александрович***
начальник департамента обеспечения и развития системы
оценки качества профессионального образования
ФГБОУ ДПО «Институт развития
профессионального образования»
г. Москва

# ПОДХОДЫ К РАЗРАБОТКЕ СТРАТЕГИЧЕСКИХ СЦЕНАРИЕВ РАЗВИТИЯ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА

***Аннотация**: в статье анализируются внешние и внутренние факторы, влияющие на развитие демонстрационного экзамена как формы независимой оценки качества образовательных результатов в системе СПО. Представлены возможные подходы к разработке сценариев развития демонстрационного экзамена, обобщены ключевые идеи развития, опирающиеся на стратегические приоритеты.*

***Ключевые слова**: среднее профессиональное образование, демонстрационный экзамен, качество образовательных результатов, сценарии развития.*

В системе СПО демонстрационный экзамен стал сегодня значимым и обязательным инструментом независимой оценки качества результатов профессионального образования. Методология проведения демонстрационного экзамена (далее – ДЭ) в рамках государственной итоговой аттестации обеспечивает *сопоставимость* образовательных результатов (за счет применения единых

практических заданий и критериев оценки), *стандартизацию* порядка и условий проведения ДЭ для всех участников (за счет использования единых цифровых сервисов и платформ, а также рамочных требований к площадкам проведения ДЭ, оборудованию, инструментам и расходным материалам), *независимость* оценки компетенций (за счет участия внешних экспертов).

Ключевая роль ДЭ в системе профессионального образования – это оценка соответствия качества образовательных результатов *базового* уровня требованиям, заявленным в ФГОС СПО, и возможность оценки образовательных результатов *профильного* уровня и вариативной части, учитывающих региональную и отраслевую специфику и требования конкретных работодателей.

С 2023 г. федеральным оператором демонстрационного экзамена является ФГБОУ ДПО ИРПО. На основе мониторинга и анализа данных федеральный оператор осуществляет оперативное управление организацией и проведением ДЭ: оценивает полноту и достаточность созданных организационно-управленческих условий поддержки всех субъектов, участвующих в ДЭ, разрабатывает единые для всей системы СПО оценочные материалы, методики и нормативную документацию, корректирует содержание, формы обучения и информирования пользователей оценочных процедур.

В настоящее время в системе СПО РФ:

– реализован механизм организации и проведения ДЭ на основе взаимодействия федерального оператора с региональными органами исполнительной власти, осуществляющими государственное управление в сфере образования, региональными операторами, образовательными организациями и предприятиями-партнерами;

– создан и размещен в публичном доступе банк ежегодно обновляемых оценочных материалов демонстрационного экзамена;

– развернуты цифровые платформы организации и проведения ДЭ: «Сервис и реестр центров проведения ДЭ», «Цифровая платформа сопровождения ДЭ», «Цифровая система оценивания», «Тикет-система» для организационной и технической поддержки ДЭ, сервис «Цифровой паспорт компетенций»;

– в рамках дополнительных профессиональных и просветительских программ подготовлены эксперты для разработки оценочных

материалов и проведения ДЭ; создан «Публичный реестр экспертов ДЭ», функционирует «Система дистанционного обучения»;

– организован процесс разработки и независимой экспертизы оценочных материалов;

– осуществляется ситуационно-информационный мониторинг и анализ данных проведения ДЭ, на информационных ресурсах ИРПО функционирует «Аналитическая система визуализации данных об организации и проведении ДЭ»);

– обеспечены каналы информирования пользователей, предназначенные для размещения в открытом доступе нормативных правовых документов по ДЭ, включая новости, полезную информацию, методики, инструкции и пр.

Сегодня демонстрационный экзамен в системе СПО охватывает 86 регионов, 195 профессий и специальностей, более 3000 образовательных организаций. По 349 ФГОС СПО разработано 539 оценочных материалов.

По данным на 01.09.2024 года проведено более 20 тыс. экзаменов, в которых приняли участие 368 тыс. студентов. Экзамены с вариативной частью составили 8,6% от общего количества проведенных экзаменов в 2024 г.

Около 1500 компаний и предприятий предоставили для проведения демонстрационных экзаменов оборудование и расходные материалы. Представители работодателей выступают разработчиками оценочных материалов и экспертами демонстрационного экзамена. Более 27 тыс. экспертов, оценивающих результаты выпускников, – это работники предприятий реального сектора.

Вместе с тем анализ показывает, что демонстрационный экзамен не всегда успевает за изменяющимися запросами рынка труда и трендами в развитии отраслей. В условиях, когда представление о качестве образовательных результатов должно быть синхронизировано между системой образования, рынком труда и главными благополучателями – обучающимся, проблема наличия стратегических представлений о развитии данной формы ГИА становится особенно актуальной. Важно подчеркнуть, что стратегические представления должны базироваться на анализе как внутренних, так и внешних факторов, влияющих на содержание, процедуры, условия проведения демонстрационного экзамена. Для средне- и

долгосрочного стратегического планирования развития ДЭ в неопределенных условиях наиболее целесообразным представляется использование сценарного подхода.

Сценарный подход позволяет определить вероятные пути развития деятельности, выявить возможные риски, выбрать оптимальный путь достижения целей, принять обоснованные стратегические решения. Использование сценарного подхода предполагает проведение анализа тенденций для определения возможного будущего и множественных стратегий развития.

Сценирование помогает отточить стратегии и составить планы действий на случай неожиданного развития событий [7]. Таким образом, сценарии являются некоторыми относительными условными маршрутами возможного развития ДЭ, построенными в рамках предположений о будущих условиях. Проектирование только одного стратегического плана, не учитывающего варианты сочетания действующих сил, может быть в долгосрочной перспективе причиной несоответствия ДЭ условиям развития системы СПО.

В литературных источниках [1; 4; 7] сценарии понимаются как наиболее вероятные качественно отличающиеся варианты развития событий. При описании практики сценарного стратегического планирования авторы указывают, что стратегическая ориентация развития сложных систем опирается на следующие установки: будущим можно управлять; будущее зависит от сегодняшнего выбора; текущие действия имеют значение для реализации предпочтительного образа будущего. Подготовка сценариев осуществляется путем многочисленных итераций вероятностных прогнозов, подготавливаемых с привлечением экспертных знаний [5].

Практически единственным примером эффективного использования сценарного подхода в системе СПО являются работы В.И. Блинова, И.С. Сергеева, А.И. Сатдыкова, Е.Ю. Есениной, Л.Н. Куртеевой [2; 3; 8], раскрывающие как методику формирования сценариев, так и параметры возможных сценариев развития среднего профессионального образования в Российской Федерации до 2035 года.

Авторы считают, что при прогнозировании развития системы СПО необходимо перейти от нормативного моносценария к

стратегическому управлению на основе веера сценариев. На основании социально-экономического, ценностно-смыслового, социокультурного, поисково-экономического подходов авторы выстраивают различные типологии стратегических сценариев. Данный подход был апробирован для прогнозирования развития СПО в различных регионах РФ [8].

В настоящее время не существует универсальных рекомендаций для разработки стратегий или сценариев стратегического развития [6]. В данной статье мы предполагаем представить подходы к разработке стратегических сценариев, опирающихся на выделение совокупности стратегически значимых факторов (лучшие практики, SWOT-анализ, философия развития, действующая стратегия).

*Анализ внешних факторов* показывает, что в настоящее время во всем мире фиксируется ускорение трансформаций, связанных с внедрением новых технологий, активно используется машинное обучение, искусственный интеллект, виртуальная и дополненная реальность, чат-боты и голосовые ассистенты, роботы и дроны, превентивная медицина. В связи с обновлением оборудования сокращается период актуальности технических умений и навыков.

Распространение новых технологий и развитие производственного оборудования обуславливает появление в профессиональной деятельности совершенно новых специализаций. Так, например, профессия сварщика трансформируется в работу оператора сложных автономных робототехнических систем, расширяется функционал и усложняются профессиональные компетенции. Специалисты, освоившие новые технологии, реализуют более сложные задачи с высокой производительностью и эффективностью, качество создаваемой продукции повышается. Ориентация российской экономики на обеспечение суверенитета и развитие новых технологичных отраслей ставит перед системой СПО задачу подготовки высококвалифицированных кадров, способных к адаптации в условиях неопределенности. А следовательно, необходимо формировать и проверять компетенции, обеспечивающие возможность быстрой адаптации молодого специалиста к изменяющимся условиям производства.

Актуальный тренд востребованности среднего профессионального образования существенно преобразует систему образования

как фундамент системы подготовки кадров для региональной экономики. Увеличивается количество предприятий реального сектора, которые вовлечены в подготовку рабочих кадров и специалистов, что способствует устойчивости потоков востребованных квалифицированных кадров во всех регионах РФ.

Основные факторы построения системы СПО в современных условиях:

– индивидуализация образовательных маршрутов с возможностью совмещения работы и учебы с акцентом на выбор специализации, профессиональных модулей и интенсификации сроков обучения;

– содержательное взаимодействие с работодателями по всем ключевым точкам: от формулирования целей и обучения практическим навыкам до проведения экзаменов и трудоустройства;

– реализация коротких профессиональных программ, которые позволяют быстро и эффективно освоить необходимые для успешной профессиональной деятельности навыки;

– ориентация на развитие у обучающихся системы СПО цифровых компетенций, критического мышления и навыков коммуникации;

– цифровизация образовательного процесса – содержания и способов коммуникации, а также обеспечивающих информационных систем и инфраструктуры;

– востребованность независимой оценки практических навыков, проводимых экспертами из отрасли.

Несмотря на востребованность среднего профессионального образования, данная сфера имеет ряд накопившихся проблем: за последние годы в ряде регионов произошло сокращение зданий, используемых в образовательной деятельности, идет процесс наращивания учебно-производственных мастерских, оснащенных современной материально-технической базой.

Формулируются следующие угрозы решению приоритетных задач развития образования в России на уровне среднего профессионального образования:

– различный уровень финансирования образования в регионах Российской Федерации в связи с существенной дифференциацией социально-экономического развития территорий;

– низкий уровень развития инфраструктуры цифрового образования;

– недостаточная готовность кадрового потенциала, в том числе в силу значительной доли педагогов пенсионного возраста, к решению задач в условиях инновационного развития;

– отток мастеров ПО в производственную сферу. Кадровое обеспечение педагогами-практиками является серьезной проблемой системы СПО.

В качестве основного тренда развития системы среднего профессионального образования до 2030 года определена *регионально-отраслевая модель подготовки кадров*. В основе новой модели – тесная связь колледжей и предприятий в рамках образовательно-производственных кластеров.

В соответствии с внесениями изменений в ФЗ №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в 2024 году *демонстрационный экзамен будет законодательно закреплен как основная форма ГИА по программам СПО*. Предполагается, что полномочия регионов по организации и проведению демонстрационного экзамена будут конкретизированы. Актуальность нормативного регулирования статуса региональных операторов ДЭ связана с тем, что в настоящее время существуют принципиальные различия в задачах, функциях и стандартах финансирования региональных операторов ДЭ в различных субъектах РФ.

В ряде регионов фиксируются проблемы в реализации ДЭ, связанные с трудностями формирования экспертных групп для демонстрационного экзамена; мотивации квалифицированных экспертов для участия в разработке оценочных материалов; недостаточной подготовленностью педагогических работников к разработке вариативной части оценочных материалов; в привлечении к участию в ДЭ экспертов – представителей организаций-работодателей. Участие представителей организаций-работодателей в экспертной оценке выполнения практических заданий в ходе демонстрационного экзамена предусматривает отрыв специалистов от выполнения своих непосредственных обязанностей на достаточно продолжительной период, однако дает возможность для подбора молодых специалистов под задачи своего предприятия.

Демонстрационный экзамен – это *управленческий инструмент*, способствующий синхронизации запросов рынка труда и образовательных результатов системы СПО. Модель ДЭ – это совместно разделенная деятельность, в которой принимают участие множество субъектов (федеральный оператор ДЭ, региональные координаторы, представители образовательных организаций и предприятий реального сектора экономики), и у каждого свой функционал, своя деятельность и свой промежуточный результат. В реализации ДЭ присутствует синергетический эффект взаимодействия множества заинтересованных сторон.

Основными направлениями развития демонстрационного экзамена как управленческого инструмента контроля результатов профессионального образования являются:

1) совершенствование процедур проведения экзамена: разработка объективных и точных критериев оценки, внедрение современных технологий и подходов к организации экспертного оценивания;

2) развитие сотрудничества с работодателями, их объединениями и другими заинтересованными сторонами (системное и масштабное привлечение к разработке практических заданий, экспертной оценке, инициативам по приоритетным направлениям развития системы среднего профессионального образования);

3) формирование и развитие экспертного сообщества демонстрационного экзамена. В рамках программ просветительской деятельности и образовательных программ повышения квалификации у педагогических работников и представителей работодателей развиваются экспертные компетенции по проектированию, критериальному оцениванию и анализу профессиональной деятельности;

4) совершенствование условий, обеспечивающих ситуационный мониторинг и контроль объективности проведения ДЭ;

5) технологизация и тиражирование лучших практик, распространение опыта и результатов в формате докладов, статей и иных публикаций, а также конференций, семинаров, дискуссий, круглых столов, форсайт-сессий и т. д.;

6) реализация исследовательских и образовательных программ, обмен информацией, научными и образовательными материалами,

накопленным опытом по оценке качества профессионального образования, консультации, методологическая поддержка, открытый доступ к публикациям, проведение экспертиз и т. д.

На основе анализа внешних и внутренних факторов можно выделить следующие *содержательные направления развития демонстрационного экзамена*, *опирающиеся на стратегические приоритеты*.

*1.* «*Расширение сфер и областей применения ДЭ*». Реализация данного направления предусматривает вовлечение всех образовательных организаций и выпускников в процедуру ДЭ; увеличение количества компетенций и специальностей СПО, по которым проводится ДЭ; расширение применения ДЭ не только для ГИА, но и для промежуточной аттестации, а также в рамках коротких программ повышения квалификации по заказу работодателей.

*2.* «*Повышение качества и стандартизации оценки в рамках ДЭ*» предусматривает введение жестких стандартов и критериев оценки для демонстрационных экзаменов с целью повышения их объективности и инструментальности оценивания; разработку рамочных каталогов оборудования, инструментов и расходников; экспертизу практикоориентированных заданий, оценочных кейсов и критериев оценки ФУМО/объединениями работодателей для соответствия актуальным требованиям профессиональной деятельности.

*3.* «*Расширение партнерства с работодателями»* предусматривает: развитие проектов совмещения и сопряжения ДЭ с независимой оценкой квалификаций (далее – НОК), проведение ДЭ на площадках центров оценки квалификаций с привлечением экспертов НОК в качестве экспертов наблюдателей; сотрудничество с ведущими отраслевыми предприятиями, ФУМО и Советами по профессиональным квалификациям, формирование партнерств для совместной разработки практикоориентированных заданий и критериев оценки, а также создание экспертных комиссий, включающих представителей производства и бизнеса, для экспертизы разработанных оценочных материалов.

*4.* «*Постоянное обновление содержания и формата ДЭ*» предусматривает: организацию пилотных площадок для реализации инновационных проектов и тестирования новых форматов экзаменов

перед их масштабным внедрением, использование обратной связи от всех участников ДЭ для улучшения содержания и формы экзаменов; регулярный пересмотр оценочных материалов в соответствии с актуальными профессиональными стандартами и квалификационными характеристиками.

*5. «Уточнение полномочий региональных операторов на уровне РФ»*. Реализация данного направления предусматривает: стандартизацию условий проведения ДЭ во всех регионах РФ, совершенствование инфраструктуры и создание специализированных ресурсных центров проведения демонстрационного экзамена (центров проведения демонстрационных экзаменов) на условиях кооперации в регионе по наиболее актуальным и профессиям для социально-экономического развития территорий.

*6.* «*Развитие информационных сервисов и технологий, расширение функций поддержки ДЭ*» предусматривает использование новых технологий для проведения демонстрационного экзамена с акцентом на цифровизацию и автоматизацию виртуальных симуляторов и дополненной реальности; цифровизацию процесса аттестации, формирование цифровых профилей компетенций специалистов, обеспечение цифровой маршрутизации.

*7.* «*Развитие кадрового потенциала ДЭ*» предусматривает разработку и реализацию проекта стимулирования и мотивации субъектов ДЭ «СПОдвижники»; внедрение системы сертификации и аттестации для экспертов, а также менторских программ экспертной деятельности.

Подводя итог, необходимо отметить, что данные направления носят рамочный характер конкретизации развития отдельных направлений демонстрационного экзамена. Для того чтобы итоговая аттестация в формате ДЭ эффективно реализовала свой потенциал как инструмент и драйвер развития системы СПО, необходимо перейти к рассмотрению комплексных (обобщенных) сценариев, учитывающих все составляющие развития ДЭ – от совершенствования оценочных материалов и экзаменационных процедур до кадровых, материально-технических, организационных и информационных условий его реализации. Научно обоснованным механизмом проверки действенности разработанных сценариев может

стать система запуска и сопровождения инновационных площадок, курируемых ФГБОУ ДПО ИРПО с целью экспертной оценки и апробации ключевых идей, содержащихся в возможных сценариях.

***Список литературы***

1. Бойкова М. История и современный ландшафт исследований многовариантного будущего / М. Бойкова, Е. Князева, М. Салазкин // Форсайт. – 2023. – №17 (4). – С. 80–91. https://doi.org/10.17323/2500–2597.2023.4.80.91. – EDN GDJKUF

2. Методы разработки сценариев развития среднего профессионального образования в субъектах Российской Федерации / В.И. Блинов, А.И. Сатдыков, И.С. Сергеев, Н.Ф. Родичев // Образование и наука. – 2021. – Т. 23. №2. – DOI 10.17853/1994-5639-2021-2-11-38. – EDN BDLCGD

3. Блинов В.И. Веер возможностей: профессиональное образование 2020–2035 / В.И. Блинов, И.С. Сергеев // Образовательная политика. – 2020. – №1 (81). – С. 76–86. https://doi.org/10.22394/2078-838X-2020-1-76-86. – EDN HLPRTB

4. Братченко С.А. «Сценарный менеджмент»: связь стратегии и тактики / С.А. Братченко // Управленческие науки. – 2016. – №6 (4). – С. 62–67. https://doi.org/10.26794/2304-022X-2016-6-4-62-67. – EDN XIROKH

5. Князева Е. Стратегии управления динамической сложностью / Е. Князева // Форсайт. – 2020. – №4 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/strategii-upravleniya-dinamicheskoy-slozhnostyu (дата обращения: 03.11.2024). – DOI 10.17323/2500-2597.2020.4.34.45. – EDN XXFRBD

6. Куган С.Ф. Сценарий стратегического развития – разработка и реализация / С.Ф. Куган // Бизнес. Образование. Экономика: сб. ст. междунар.науч.-практ. конф. (Минск, 1–2 апр. 2021 г.) / Институт бизнеса Белорус. гос. ун-та; редкол.: В.В. Манкевич [и др.]. – Минск, 2021. – С. 486–490. EDN UZMYSJ

7. Линдгрен М. Сценарное планирование: связь между будущим и стратегией / М. Линдгрен, Х.Бандхольд; пер. с англ. – М.: Олимп-Бизнес, 2009. – 256 с. – EDN QTRCSR

8. Структура и параметры сценариев развития среднего профессионального образования в Российской Федерации до 2035 года. От нормативного моносценария к стратегическому управлению на основе веера сценариев: монография / В.И. Блинов, Е.Ю. Есенина, Л.Н. Куртеева [и др.]. – М.: Перо, 2021. – 96 с. – ISBN 978-5-00189-391-2.

***Васина Елена Вячеславовна***
д-р экон. наук, директор
***Вахманова Ольга Валерьевна***
канд. экон. наук, начальник центра развития

СПб ГБПОУ «Петровский колледж»
г. Санкт-Петербург

# УСЛОВИЯ И РЕСУРСЫ РЕАЛИЗАЦИИ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА

***Аннотация**: в статье рассмотрены основные условия и ресурсы, необходимые для эффективной организации процесса подготовки и проведения демонстрационного экзамена, возникающие проблемы и возможные пути их решения на примере СПб ГБПОУ «Петровский колледж». Авторы резюмируют: перечень проблем, обозначенных выше, сформулирован исходя из опыта проведения демонстрационных экзаменов в Петровском колледже, не является полным и может варьироваться в зависимости от образовательных программ, реализуемых образовательной организацией, кадровых, финансовых, материально-технических и других условий и ресурсов конкретного учреждения.*

***Ключевые слова**: демонстрационный экзамен, организация демонстрационного экзамена, проведение демонстрационного экзамена, условия, ресурсы.*

Демонстрационный экзамен, который в настоящее время направлен на определение уровня освоения выпускником материала, предусмотренного образовательной программой, и степени сформированности профессиональных компетенций путём проведения независимой экспертной оценки выполненных выпускником практических заданий в условиях реальных или смоделированных производственных процессов [1], имеет историю своего развития и был представлен в советском образовании в виде квалификационных экзаменов, сдаваемых квалификационным комиссиям на предприятиях [8].

С введением в 2009 году федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования

третьего поколения, с целью оценки степени сформированности компетенций обучающиеся сдают экзамены по профессиональным модулям комиссиям, в состав которых обязательно входят представители предприятий.

За период реализации федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования третьего и четвертого поколений помимо опыта проведения экзаменов по профессиональным модулям и квалификационных экзаменов в рамках промежуточной аттестации в формате, приближенном к реальным рабочим условиям, в СПб ГБПОУ «Петровский колледж» приобретен опыт разработки методических документов, алгоритма подготовки и проведения демонстрационного экзамена для обучающихся образовательных организаций среднего профессионального образования и сотрудников предприятий в рамках Финско-российского проекта ВАЛО: вклад в развитие современной системы квалификаций в период с 2011 по 2014 год. Опыт международных проектов ВАЛО и PROSKILLS по валидации и проведению демонстрационных квалификационных экзаменов был систематизирован и описан в научно-методическом пособии для дальнейшего распространения. Совместно с партнерами Петровский колледж принимал участие в данном проекте по направлению «Гостиничный сервис». В результате были разработаны две карты компетенций 4-го и 5-го уровней для администратора гостиницы, разработаны процедуры оценки компетенций в реальных условиях предприятий и методическое обеспечение для проведения демонстрационного экзамена [9].

В 2018 году 38 студентов Петровского колледжа участвовали в пилотной апробации проведения демонстрационных экзаменов по компетенциям «Администрирование отеля» и «Парикмахерское искусство». На протяжении периода с 2018 по 2024 год лавинообразно возрастает количество специальностей, включающих демонстрационный экзамен в государственной итоговой аттестации. Если в 2024 году демонстрационный экзамен успешно сдали 345 выпускников Петровского колледжа, то в 2025 году уже 563 обучающихся по 11 специальностям и 1 рабочей профессии планируют сдавать демонстрационный экзамен.

Имеющийся опыт успешного проведения демонстрационных экзаменов позволяет проанализировать условия и ресурсы реализации демонстрационного экзамена и сделать акценты на возникающие проблемы и возможные пути их решения.

В первую очередь необходимо обратить внимание на совершенствование нормативно-правовых условий и ресурсов. На уровне образовательной организации происходит своевременная актуализация локальных нормативных актов, регламентирующих подготовку и проведение демонстрационных экзаменов в рамках промежуточной и государственной итоговой аттестации.

Необходимо отметить, что перечень нормативно-правовых документов федерального уровня четко регламентирует проведение демонстрационного экзамена, в том числе роль института развития профессионального образования (ИРПО) как оператора демонстрационного экзамена [2]. Вместе с тем данные документы не затрагивают вопросы финансово-экономической направленности (нормирования).

Анализируя финансовые условия и ресурсы, отмечаем, что ситуация с финансированием демонстрационного экзамена решается, как правило, на уровне учебного заведения.

В редких случаях проблема решается на уровне региона, а именно через:

1) технический регламент на специальность (государственное задание на основную образовательную программу);

2) введение государственной работы на демонстрационный экзамен;

3) из средств регионального чемпионата.

Наиболее правильным является решение через включение расходов в технические регламенты по специальности, так как демонстрационный экзамен является частью государственной итоговой аттестации.

В разрезе фонда оплаты труда наиболее проблемным является оплата технических экспертов. В штатном расписании нет возможностей для их включения из средств субсидии на выполнение государственного задания (огромный объем работы в короткий промежуток времени). Оплата из средств приносящей доход деятельности является нецелевым финансированием.

Единственное решение проблемы – разработка на федеральном уровне модели финансирования демонстрационного экзамена. На основании этой модели регионы смогут разработать региональные модели финансирования и изменить технические регламенты по специальностям/профессиям.

В целом можно сказать, что несмотря на быстрое развитие новых моделей и элементов среднего профессионального образования (демонстрационный экзамен, учебно-производственные комплексы, профессионалитет, мастерские и другие пространства коллективного использования, маршрутизация карьеры каждого выпускника и т. д.) финансирование и нормирование деятельности образовательной организации осуществляются по устаревшей традиционной модели, которая не отвечает современным потребностям.

В случае отсутствия модели и нормативов финансирования возникают следующие риски: снижение качества демонстрационных экзаменов, фальсификация, выхолащивание самой идеи демонстрационного экзамена, игнорирование результатов демонстрационных экзаменов со стороны работодателей.

Следующий фокус внимания на кадровые условия и ресурсы, необходимые для грамотного планирования и четкого проведения демонстрационного экзамена. Несмотря на то что на федеральном уровне систематизирована работа по подготовке экспертного сообщества и ведется реестр экспертов [3], в образовательных организациях возникает ряд сложностей с формированием экспертных групп.

Учитывая, что экспертные группы утверждаются приказом на календарный год, проблемы с привлечением экспертов с предприятий возникают в связи с продолжительностью экзамена (3 дня и более) в случае большого количества экзаменационных групп. В ряде случаев демонстрационные экзамены проводились во второй половине дня и субботу, в силу особенностей графика работы экспертов на предприятиях.

Привлечение экспертов из других образовательных организаций также вызывает затруднения в связи с одновременным периодом проведения демонстрационных экзаменов во всех

образовательных организациях в рамках государственной итоговой аттестации. Необходимо инициировать увеличение количества экспертов в реестре, информируя как педагогов, так и представителей предприятий о возможности пройти обучение на эксперта демонстрационного экзамена.

В дополнение к вышесказанному сопровождение демонстрационных экзаменов техническими экспертами требует привлечения большого количества дополнительных специалистов.

Учитывая перечисленные сложности с кадровыми ресурсами, предлагаем рассмотреть изменение сроков ГИА, инициируя внесение изменений в федеральные государственные образовательные стандарты с возможностью пролонгации сроков ГИА, либо внесения изменений в нормативные документы, регламентирующие сроки начала и завершения учебного года.

В течение всего периода проведения демонстрационного экзамена как формы промежуточной и государственной итоговой аттестации пристальное внимание уделяется программно-методическим условиям и ресурсам. В настоящее время оператором демонстрационного экзамена разработано большое количество методических документов и инструкций, что значительно упрощает процедуру подготовки и проведения демонстрационных экзаменов [4].

В Петровском колледже дополнительно подготовлено методическое пособие, регламентирующее этапы подготовки и проведения демонстрационного экзамена, что позволяет успешно оптимизировать все процессы.

С учетом заданий демонстрационного экзамена проводится ежегодная актуализация образовательных программ, которые утверждаются до начала учебного года. А публикация оценочных материалов на следующий календарный год на федеральном уровне осуществляется не позднее 1 октября [6], что соответственно вызывает определенные затруднения при необходимости корректировки рабочих программ.

Отраслевой компонент, специфика региона отражается в вариативной части задания демонстрационного экзамена, но предусмотрена только при принятии условия проведения профильного уровня демонстрационного экзамена [5]. Возможно, стоит

рассмотреть разработку вариативной части и при проведении базового уровня экзамена.

Существует еще одна серьезная проблема реализации демонстрационного экзамена. Дело в том, что методика и технология проведения экзамена является единой – как для основной образовательной программы подготовки рабочих, так и для образовательной программы подготовки специалистов среднего звена. Вряд ли это является корректным, т.к. программы подготовки рабочих соответствуют 3-му уровню НРК, а программы подготовки специалистов среднего звена соответствуют 5-му уровню НРК. Таким образом, методика проведения демонстрационного экзамена по программам обучения специалистов среднего звена требует доработки.

Рассматривая организационные условия и ресурсы, необходимо отметить четкий алгоритм подготовки и проведения демонстрационного экзамена, который определяет взаимодействие федерального, регионального операторов и кураторов образовательных организаций.

Среди проблем, возникающих в процессе подготовки и проведения экзаменов, необходимо выделить выведение из учебного процесса большого количества аудиторий и мастерских, а также трудоемкость процесса заполнения в цифровой платформе сведений об оснащении центра проведения демонстрационного экзамена оборудованием, инструментами, расходными материалами [7]. Предлагаем рассмотреть возможность переноса баз данных об оснащении ЦПДЭ для оптимизации процесса в дальнейшем.

Среди основных трудностей, связанных с материально-техническими условиями и ресурсами, стоит выделить постепенный переход на программные продукты, отличные от тех, которые применялись в процессе обучения. А также возникает вопрос актуальности оборудования и программно-методического обеспечения в долгосрочной перспективе, учитывая, что комплекты оценочной документации для демонстрационного экзамена меняются каждый год.

Несомненно, важным элементом слаженной работы является наличие отрегулированных информационных условий и ресурсов. Образовательная организация получает информацию от

федерального оператора через регионального оператора, а также имеет возможность узнать о всех нововведениях и процессах напрямую от ИРПО через различные источники информации. На уровне образовательной организации информационное сопровождение процесса подготовки и проведения демонстрационного экзамена осуществляется через сайт, портал, социальные сети и систему дистанционного обучения колледжа, а также в рамках заседаний педагогического и методического советов, методических предметно-цикловых комиссий.

Перечень проблем, обозначенных выше, сформулирован исходя из опыта проведения демонстрационных экзаменов в Петровском колледже, не является полным и может варьироваться в зависимости от образовательных программ, реализуемых образовательной организацией, кадровых, финансовых, материально-технических и других условий и ресурсов конкретного учреждения.

***Список литературы***

1. Приказ Министерства просвещения РФ от 08.11.2021 г. №800 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования».

2. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 17.04.2023 г. №285 «Об операторе демонстрационного экзамена базового и профильного уровней по образовательным программам среднего профессионального образования»

3. Приказ ФГБОУ ДПО ИРПО от 28.02.2023 г. №П-70 «О введении в действие Положения о методической поддержке системы профессионального образования и лиц, планирующих или осуществляющих деятельность членов экспертных групп при проведении демонстрационного экзамена, посредством обучения и добровольной аккредитации в качестве эксперта демонстрационного экзамена».

4. Приказ ФГБОУ ДПО «Института развития профессионального образования» от 22.06.2023 г. №П-291 «О введение в действие Методики организации и проведения демонстрационного экзамена».

5. Приказ ФГБОУ ДПО ИРПО от 28.12.2023 г. №П-616 «Об утверждении Методических указаний по разработке вариативной части комплекта оценочной документации, вариативной части задания и критериев оценивания для проведения демонстрационного экзамена профильного уровня».

6. Приказ ФГБОУ ДПО ИРПО от 12.03.2024 г. №01-09-42/2024 «О внесении изменений в приказ от 04.04.2023 №П-151 Порядок разработки, публикации и хранения оценочных материалов для проведения демонстрационного экзамена».

7. Приказ ФГБОУ ДПО ИРПО от 17.06.2024 г. №01-09-230/2024 «О Порядке обследования центров проведения демонстрационного экзамена, регламентирующий процедуру обследования ЦПДЭ».

8. Постановление Госпрофобра СССР, Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 22.11.1979 г. №24/483/П-11 «О Положении о порядке аттестации и присвоения квалификации лицам, овладевающим профессиями рабочих в различных формах обучения».

9. Борисова Г.В. Валидация результатов предшествующего обучения в системе оценки и сертификации квалификаций. СЗАМП / Г.В. Борисова, О.Е.Пермяков. – СПб., 2014. – 108 с.

***Гусева Татьяна Владимировна***
методист
ГАПОУ ТО «Тюменский техникум строительной индустрии и городского хозяйства»
г. Тюмень, Тюменская область

# ДЕМОНСТРАЦИОННЫЙ ЭКЗАМЕН КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ

***Аннотация****: статья посвящена вопросу проведения демонстрационного экзамена в ГАПОУ ТО «Тюменский техникум строительной индустрии и городского хозяйства» в период с 2017 по 2024 год в качестве как формы государственной итоговой аттестации, так и формы промежуточной аттестации. Автором рассматриваются демонстрационный экзамен как форма оценки качества подготовки выпускников и факторы, влияющие на подготовку к демонстрационному экзамену.*

***Ключевые слова****: среднее профессиональное образование, демонстрационный экзамен, государственная итоговая аттестация, промежуточная аттестация, центр проведения демонстрационного экзамена, оценочные материалы, базовый уровень, профильный уровень, вариативная часть, инвариантная часть, экспертное сообщество, разработчики оценочных материалов, программа подготовки квалифицированных рабочих и служащих, программа подготовки специалистов среднего звена.*

Качество образования в СПО – это комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающихся.

Демонстрационный экзамен – процедура аттестации обучающихся по программам СПО в колледжах и техникумах,

определяющая уровень владения профессиональными навыками и умениями. Проводится по итогам обучения либо при промежуточной аттестации.

Если государственная итоговая аттестация проводится в соответствии с Порядком проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 8 ноября 2021 г. №800 (далее – Порядок), то промежуточная аттестация проводится по решению образовательной организации как итог освоения профессионального модуля и заменяет квалификационный экзамен. Именно поэтому считаем очень ценной технологию отработки демонстрационного экзамена в рамках промежуточной аттестации, которая позволяет анализировать и корректировать образовательную программу в процессе обучения совместно с работодателями (по их запросу), что, естественно, способствует повышению качества образования.

Как всё начиналось? В 2017 году мы первыми в регионе и в составе пяти первых в Российской Федерации принимали участие в демонстрационном экзамене в рамках пилотной апробации. В 2018 и 2019 годах пилотная апробация продолжалась – наши студенты проходили ГИА в виде демонстрационного экзамена по ФГОС ТОП-50 по профессии 23.01.17 Мастер по ремонту и обслуживанию легковых автомобилей. С 2020 по 2022 год продолжалось внедрение демонстрационного экзамена в основные образовательные программы, он проводился в рамках ГИА и ПА. В 2023 году 100% выпускников техникума проходили ГИА в форме демонстрационного экзамена, а также сдавали его в рамках промежуточной аттестации по решению образовательной организации. В 2024 году демонстрационный экзамен стал традиционной формой проведения промежуточной и государственной итоговой аттестации. Это инструмент, по которому можно измерить уровень подготовки выпускников и объективно оценить содержание и качество образовательных программ, материально-техническую базу техникума, уровень квалификации педагогических работников. В 2024 году государственная итоговая аттестация проходила по следующей схеме (рис. 1).




Рис. 1

Хотелось бы обратить внимание на то, что ГИА в форме демонстрационного экзамена проходили 89% выпускников (19 групп ППКРС + 22 группы ППССЗ = 41 группа). Причина, по которой выпускники 4 групп (2 группы ППКР + 2 группы ППССЗ) не сдавали демонстрационный экзамен в рамках ГИА, – это отсутствие такой формы аттестации во ФГОС.

К особенностям ГИА в форме демонстрационного экзамена в 2024 году можно отнести то, что демонстрационный экзамен мог проходить в трёх формах: базовый уровень, профильный уровень с инвариантной частью, профильный уровень с вариативной частью.

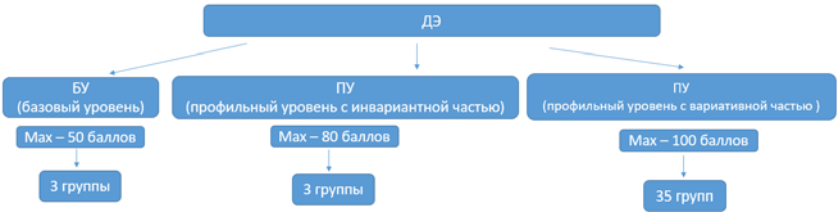


Рис. 2

Педагоги, мастера производственного обучения и представители предприятий совместно разработали модули вариативной части оценочных материалов демонстрационного экзамена. Закономерно может возникнуть вопрос, почему большинство выпускников (участников демонстрационного экзамена) выбрали самый высокий уровень ДЭ?

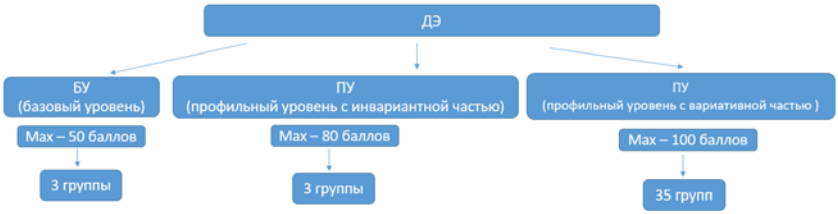


Рис. 3

Ответ заключается в следующем.

После публикации оценочных материалов демонстрационного экзамена на 2024 год наши педагоги тщательно их изучили, вникли в их структуру, сопоставили с ФГОС. Затем был проведен ряд собраний со студентами (будущими выпускниками), их родителями и работодателями – представителями реального сектора экономики, на которых была обсуждена структура заданий, проверяемые умения/навыки, профессиональные компетенции и количество баллов, которое можно заработать при выполнении заданий того или иного уровня. В результате практически единогласно было принято решение о разработке вариативной части оценочных материалов, т.к. работодатели отметили, что в оценочных материалах (без вариативной части) проверяется далеко не весь спектр профессиональных компетенций; выпускники и родители просили дать им возможность заработать 100 баллов по результатам экзамена.

Результат проделанной работы: 156 (19%) выпускников, сдававших демонстрационный экзамен, получили более 80 баллов, и впервые в истории ДЭ нашего техникума выпускница, обучающаяся по программе 54.02.01 Дизайн (по отраслям), по результатам демонстрационного экзамена получила 100 баллов.

Также хотелось бы обратить внимание на то, что 22 группы выпускников, обучающихся по программам ППССЗ, ГИА проходили в форме демонстрационного экзамена и защиты дипломного проекта, и, несмотря на то что на ГИА отводится 6 недель, у нас возникли проблемы с формированием графика выпускных экзаменов. Как мы вышли из этой ситуации? Мы использовали метод «*матрёшки*», т.е. часть демонстрационного экзамена была проведена в рамках промежуточной аттестации. Результаты ПА были

засчитаны комиссией ГЭК как часть ДЭ в рамках ГИА, т.е. многие наши выпускники шли на ДЭ в рамках ГИА уже с «багажом», баллами, набранными на промежуточной аттестации.

На протяжении 8 лет существования демонстрационного экзамена собирались и анализировались статистические данные по четырем основным показателям: количество участников ДЭ, количество профессий и специальностей, количество центров проведения ДЭ, количество привлеченных независимых экспертов (таблица 1).

Таблица 1

| Год | Количество участников ДЭ | Количество профессий и специальностей | | Количество центров проведения ДЭ | Количество привлеченных независимых экспертов |
|---|---|---|---|---|---|
| | | ППКРС | ППССЗ | | |
| 2017 | 14 | 1 | - | 1 | 7 |
| 2018 | 120 | 2 | 4 | 5 | 31 |
| 2019 | 132 | 6 | - | 6 | 36 |
| 2020 | 400 | 6 | 4 | 10 | 49 |
| 2021 | 641 | 11 | 5 | 11 | 70 |
| 2022 | 784 | 18 | 11 | 14 | 88 |
| 2023 | 1157 | 16 | 9 | 18 | 93 |
| 2024 (1 полугодие) | 1281 | 14 | 7 | 16 | 98 |

Результаты ГИА в форме демонстрационного экзамена в 2024 году:

– в разрезе специальностей:

| Профессия/специальность | Общее число сдававших | Количество экзаменуемых, получивших по результатам ДЭ оценку | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | «2» | «3» | «4» | «5» |
| 08.02.01 Строительство и эксплуатация зданий и сооружений | 88 | 0 | 20 | 29 | 39 |
| 08.02.08 Монтаж и эксплуатация оборудования и систем газоснабжения | 59 | 0 | 7 | 22 | 30 |
| 08.02.09 Монтаж, наладка и эксплуатация электрооборудования промышленных и гражданских зданий | 42 | 0 | 1 | 20 | 21 |
| 09.02.07 Информационные системы и программирование | 76 | 0 | 19 | 25 | 32 |
| 22.02.06 Сварочное производство | 38 | 0 | 2 | 11 | 25 |
| 43.02.01 Сервис домашнего и коммунального хозяйства | 57 | 0 | 6 | 23 | 28 |
| 54.02.01 Дизайн (по отраслям) | 65 | 0 | 6 | 34 | 25 |

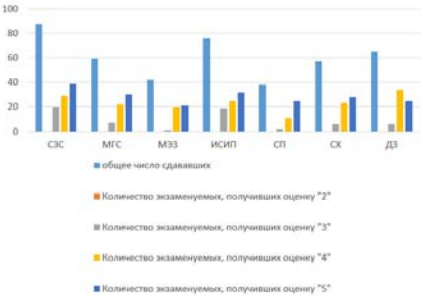


Рис. 4

– в разрезе профессий:

| Профессия/специальность | Общее число сдававших | Количество экзаменуемых, получивших по результатам ДЭ оценку | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | «2» | «3» | «4» | «5» |
| 08.01.07 Мастер общестроительных работ | 21 | 0 | 2 | 12 | 7 |
| 08.01.18 Электромонтажник электрических сетей и электрооборудования | 23 | 0 | 4 | 10 | 9 |
| 08.01.24 Мастер столярно-плотничных, паркетных и стекольных работ | 21 | 0 | 11 | 5 | 5 |
| 08.01.25 Мастер отделочных строительных и декоративных работ | 22 | 0 | 1 | 14 | 7 |
| 08.01.26 Мастер по ремонту и обслуживанию инженерных систем жилищно-коммунального хозяйства | 23 | 0 | 0 | 12 | 11 |
| 08.01.31 Электромонтажник электрических сетей и электрооборудования | 24 | 0 | 8 | 11 | 5 |
| 13.01.10 Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям) | 19 | 0 | 5 | 7 | 7 |
| 15.01.05 Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки) | 44 | 0 | 5 | 24 | 15 |
| 15.01.31 Мастер контрольно - измерительных приборов и автоматики | 45 | 0 | 7 | 12 | 26 |
| 15.01.35 Мастер слесарных работ | 23 | 0 | 6 | 8 | 9 |
| 15.01.36 Дефектоскопист | 24 | 0 | 1 | 11 | 12 |
| 23.01.17 Мастер по ремонту и обслуживанию автомобилей | 23 | 0 | 2 | 15 | 6 |
| 43.01.09 Повар, кондитер | 13 | 0 | 5 | 5 | 3 |
| 54.01.20 Графический дизайнер | 93 | 0 | 12 | 23 | 58 |

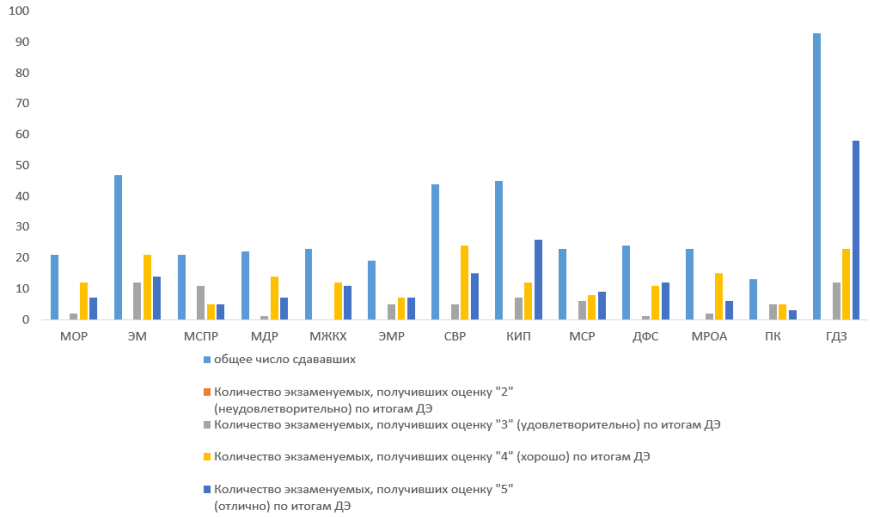


Рис. 5

Результат проделанной работы: ГАПОУ ТО «Тюменский техникум строительной индустрии и городского хозяйства» по результатам демонстрационного экзамена в 1 полугодии 2024 года попал в ТОП-5 образовательных организаций Тюменской области по количеству проведенных экзаменов, в ТОП-10 образовательных организаций Российской Федерации по количеству профессий/специальностей (2 место), по количеству ЦПДЭ (1 место), по количеству участников (1 место).

Успешное проведение демонстрационного экзамена способствует увеличению количества выпускников, трудоустроенных по полученной профессии/специальности, повышает престиж техникума, о чем свидетельствуют результаты приемных компаний последних пяти лет (ежегодное увеличение количества абитуриентов на базе основного общего образования и увеличение количества поданных заявлений на одно место). Поэтому ежегодно увеличивается количественный состав участников демонстрационного экзамена, наборность профессий и специальностей, ЦПДЭ, расширяется экспертное сообщество, пополняется материально-

техническая база с целью оснащения новых ЦПДЭ и увеличения количества рабочих мест в уже существующих.




Рис. 6

Очевидно, что демонстрационный экзамен – это не только независимая процедура оценивания, т.к. экспертное сообщество – это представители работодателей, но и инструмент управления качеством. Весь комплекс мероприятий, несомненно, дает положительный результат и потому ещё, что к государственной итоговой аттестации обучающиеся приходят, имея опыт участия в независимых процедурах оценивания. А повышение качества образования влияет на увеличение количества трудоустроенных выпускников.

***Список литературы***

1. Официальные сетевые ресурсы ИРПО [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://de.firpo.ru/role/std/ (дата обращения: 28.08.2024).

2. Приказ Министерства просвещения России (Министерства просвещения РФ) от 8 ноября 2021 г. №800 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования».

***Дмитриева Елена Александровна***
канд. пед. наук, доцент
ФГБОУ ВО «Ярославский государственный
педагогический университет им. К.Д. Ушинского»
г. Ярославль, Ярославская область

# ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ К ПРОМЕЖУТОЧНОЙ И ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ В ФОРМЕ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО (ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО) ЭКЗАМЕНА (ИЗ ОПЫТА ЯГПУ ИМ. К.Д. УШИНСКОГО)

***Аннотация****: оснащение педагогических вузов страны площадками для проведения профессионального (демонстрационного) экзамена повлекло за собой целый ряд проблем, разрешение которых не терпит отлагательств. Научно-педагогический состав ЯГПУ им. К.Д. Ушинского проводит работу по совершенству качества профессиональной подготовки обучающихся вуза, в том числе используя материально-технические возможности площадки демонстрационных экзаменов. В условиях отсутствия нормативной документации, чётко и однозначно регламентирующей деятельность таковых площадок, вуз развивает новое для него образовательное пространство с учётом его средовых и технических возможностей, а также кадрового потенциала.*

***Ключевые слова****: аттестация студентов педагогических вузов, профессиональный экзамен, демонстрационный экзамен, площадка демонстрационного экзамена, демонстрационный экзамен в ЯГПУ им. К.Д. Ушинского.*

*Введение*

В условиях оснащения и развития структуры и функций площадок профессиональных (демонстрационных) экзаменов (ПДЭ) процесс подготовки обучающихся высшей школы к сдаче промежуточной и итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена (ДЭ) становится всё более актуальной проблемой для педагогических вузов страны [3]. Отсутствие единой нормативной документации, регламентирующей порядок проведения подобной

формы аттестации студентов и выпускников организаций, обеспечивающих высшее педагогическое образование; стимулирование обучающихся и преподавателей вуза, а также работодателей к участию в процедурах ДЭ; необходимость дооснащения площадок специализированными средствами обучения для их использования студентами-дефектологами, дошкольного, начального школьного образования и т. д.; разные, диаметрально противоположные, взгляды на состав статистов (волонтёров) ДЭ – эти и целый ряд других проблем становятся наиболее часто обсуждаемыми в педагогических вузах России в течение последних нескольких лет.

В Ярославском государственном педагогическом университете им. К.Д. Ушинского подобная площадка начала свою работу в феврале 2023 г. Полтора года работы на ПДЭ в качестве её руководителя позволяют как подвести небольшие итоги, так и наметить дальнейшие перспективы для роста возможностей ПДЭ.

Основными *методами исследования* стали анализ литературных и интернет-источников, нормативной документации, опыта ряда педагогических вузов страны; организация работы ПДЭ, а именно: участие в создании локальных документов вуза, позволяющих регламентировать работу ПДЭ; в создании и реализации программы курсов повышения квалификации для научно-педагогических работников вуза, нацеленных на разработку контрольно-измерительных материалов и технологий подготовки экспертов для проведения ДЭ в системе высшего педагогического образования; разработка и проведение консультативных занятий для обучающихся вуза, сдающих промежуточную и итоговую аттестацию в форме ДЭ; методическое сопровождение сотрудников и преподавателей вуза, реализующих программы по УГСН 44.00.00 Образование и педагогические науки и подготавливающих обучающихся к сдаче промежуточной и итоговой аттестации в форме ДЭ; участие в заседаниях учёного совета, учебно-методического совета, советов факультетов, научно-практических конференций разных уровней с целью трансляции опыта и расширения функциональных и средовых возможностей ПДЭ вуза.

*Результаты исследования и их обсуждение*

Основной целью функционирования ПДЭ является повышение качества профессиональной подготовки выпускников [4]. Имеющиеся материально-технические и средовые возможности позволяют использовать ПДЭ в ходе проведения: занятий по методическим дисциплинам с целью отработки профессиональных умений и навыков, то есть применения и закрепления опыта профессиональной деятельности; промежуточной аттестации как в рамках практической подготовки обучающихся, так и по дисциплинам модуля (например, комплексные экзамены по методическим модулям); ДЭ в ходе государственной (итоговой) аттестации [1, с. 98].

С целью предварительной подготовки к использованию нового образовательного пространства для преподавателей вуза на базе Института развития кадрового потенциала, функционирующего в ЯГПУ, проводятся курсы повышения квалификации по разработке КИМов и подготовке экспертов для проведения демонстрационного (профессионального) экзамена в системе высшего педагогического образования. Руководителем программ повышения квалификации по данному направлению в нашем вузе является д.п.н., профессор И.Ю. Тарханова. В состав слушателей от каждой образовательной программы привлекаются преподаватели, ведущие дисциплины методического и психолого-педагогического блоков, а также руководители образовательных программ. Основная цель обучения – знакомство слушателей с технологиями создания материалов, позволяющих экспертам экзамена оценить результаты подготовки обучающихся нашего вуза в ходе аттестации, проводимой в форме ДЭ [2, с. 313].

Кроме того, на ПДЭ второй учебный год проводится планомерная подготовка студентов большинства факультетов вуза к сдаче экзаменов и дифференцированных зачётов в новой для них форме. Для каждой группы студентов вначале проводятся консультативные занятия, на которых они знакомятся с техническими и средовыми возможностями площадки. Далее в течение семестра (или всего учебного года, в зависимости от учебного плана разных направлений подготовки) в ходе занятий по различным дисциплинам, в основном методического модуля, с преподавателями факультетов обучающиеся закрепляют формирование ряда

важнейших в профессиональной деятельности педагога компетенций, готовясь продемонстрировать их в ходе промежуточной или итоговой аттестации.

В дальнейшем для каждой группы обучающихся предусмотрены тренинговые занятия, которые проводятся в различных форматах. Это и «миниверсии» типичных уроков (вводного, изучения нового материала и его обобщения, учётно-проверочного), фрагменты внеурочной деятельности, внеклассных мероприятий, а также такого актуального в современных условиях развития общества направления работы педагога, как «Разговоры о важном». В рамках занятий-тренингов каждый из студентов может попробовать себя как в роли аттестуемого, так и в роли эксперта. Это, по меткому выражению одного из студентов, позволяет им понять, что может чувствовать человек «по ту сторону баррикады». Практический опыт показал, что первоначальный дискомфорт, который чаще всего испытывают студенты в начале занятий на ПДЭ из-за предполагаемого присутствия экспертов за стеклом Гезелла, исчезает к экзаменационной сессии.

Подчеркнем, что достаточное внимание мы уделяем подготовке и волонтёров экзамена. Большую роль в этом играют координатор волонтёрского движения Н.Г. Кожевникова под руководством д.п.н., профессора И.Ю. Тархановой. Для студентов – статистов экзамена проводятся очные встречи, разработан специальный курс «Подготовка к сдаче госэкзамена (волонтеры демоэкзамена)», размещенный в «Среде электронного обучения ЯГПУ» [5].

В учебном процессе подготовки студентов на ПДЭ мы задействуем не только преподавателей нашего вуза, но и приглашаем ведущих педагогов области (ресурсных центров, базовых школ и т. д.), а также школьников основной и старшей ступеней обучения. Интересной формой открытых профессиональных проб студентов стало их участие в профориентационной работе и в направлении «В гостях у учёного», организуемом в рамках «Движения первых». В этом учебном году планируется апробация такой формы проведения тренинговых занятий, как мастер-класс.

В ходе зимней и летней сессий на ПДЭ были проведены комплексные экзамены (промежуточная аттестация), а также апробирована государственная итоговая аттестация в форме ДЭ, где мы

смогли увидеть результаты и оценить совместную подготовку как успешную. Важно, что данная форма аттестации становится для будущих выпускников своего рода биржей, так как на экзамены в качестве экспертов были приглашены работодатели, которые смогли среди выпускников найти потенциальных учителей и пригласить их на постоянную работу.

*Заключение*

Одним из направлений оценки качества профессиональной подготовки обучающихся становится промежуточная и итоговая аттестация в форме демоэкзамена. Это потребовало от вузов тщательной проработки кадрового, методического, материально-технического сопровождения образовательного процесса, направленного на организацию и проведение профессиональных (демонстрационных) экзаменов. Опыт работы площадки демоэкзаменов в ЯГПУ им. К.Д. Ушинского показал, что новое для педагогических вузов направление деятельности становится не только проблемным полем, но и потенциалом для развития, творчества как студентов, так и научно-педагогических работников.

***Список литературы***

1. Дмитриева Е.А. Использование площадки демонстрационный экзамен в ходе подготовки федеральных общественных наблюдателей за процедурой ЕГЭ / Е.А. Дмитриева // Научные исследования 2024: сборник статей X Международной научно-практической конференции. – Пенза: Наука и Просвещение, 2024. – С. 97–100. – EDN IAYVAI

2. Дмитриева Е.А. Площадка Демонстрационный экзамен как точка соприкосновения образовательных учреждений в обучении и развитии педагогических кадров / Е.А. Дмитриева // Стратегические приоритеты развития образования: взаимодействие науки и практики: материалы межрегиональной науч.-практ. конференции. – Ярославль: ИРО, 2024. – С. 314–318. EDN ESXCMF

3. Концепция подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://clck.ru/3Dj9tc (дата обращения: 31.09.2024).

4. Методические рекомендации по организации и проведению профессиональных (демонстрационных) экзаменов по основным образовательным программам высшего образования УГСН 44.00.00 Образование и педагогические науки: проект [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://clck.ru/3Dj9uZ (дата обращения: 29.09.2024).

5. Подготовка к сдаче госэкзамена (волонтеры демоэкзамена) // Среда электронного обучения: официальный сайт ЯГПУ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://clck.ru/3DkWRP (дата обращения: 27.09.2024).

***Дудина Ольга Павловна***
заместитель директора
ГБОУ ДПО Республики Марий Эл «Региональный методический центр развития образования»
г. Йошкар-Ола, Республика Марий Эл

# ВЫЯВЛЕНИЕ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ ТРУДНОСТЕЙ В ПОДГОТОВКЕ И ПРОВЕДЕНИИ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНАЛЬНОГО ОПЕРАТОРА ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ ГИА ПО ПРОГРАММАМ СПО

***Аннотация****: в статье представлены результаты опроса ключевых участников демонстрационного экзамена, проведенного в Республике Марий Эл в 2024 г. с целью выявления возникающих проблем и совершенствования качества проведения демонстрационного экзамена в регионе. Определены направления применения данных исследования для повышения эффективности деятельности регионального оператора демонстрационного экзамена.*

***Ключевые слова****: демонстрационный экзамен, региональный оператор демонстрационного экзамена, мониторинг затруднений, проведение демонстрационного экзамена, совершенствование качества проведения демонстрационного экзамена.*

В каждом субъекте Российской Федерации региональный оператор (далее – РО) демонстрационного экзамена (далее – ДЭ) играет ключевую роль в организации и проведении демонстрационного экзамена как формы государственной итоговой аттестации по программам среднего профессионального образования. В Республике Марий Эл региональным оператором назначено государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Республики Марий Эл «Региональный методический центр развития квалификаций» (далее – РМЦ РК), который координирует проведение ДЭ в регионе с 2018 года.

В соответствии с выстроенной в регионе функциональной моделью РО основными направлениями его деятельности выступают

организационное и методическое сопровождение образовательных организаций в проведении ДЭ, а также реализация контрольно-аналитической функции.

В 2024 г. в Республике Марий Эл 1594 выпускника из 21 образовательной организации СПО сдали ДЭ по 36 профессиям и специальностям в 67 центрах проведения демонстрационного экзамена.

Для повышения эффективности деятельности как РО в сопровождении колледжей в подготовке и проведении ДЭ РМЦ РК в 2024 г. проведен мониторинг затруднений при проведении ДЭ у его ключевых участников.

Целью проведения исследования является выявление проблемных полей, возникающих при проведении ДЭ, и принятие мер, направленных на устранение возникающих проблем и совершенствование качества проведения ДЭ в республике.

Объект исследования – демонстрационные экзамены, проведенные в 2024 г. в образовательных организациях СПО Республики Марий Эл.

Предмет исследования – затруднения, возникавшие при подготовке и проведении демонстрационных экзаменов у его ключевых участников.

Методы исследования: анкетирование, обработка данных, анализ и интерпретация полученных результатов.

Источники предоставления информации: заполненные ключевыми участниками ДЭ опросные листы (формат опросного листа – электронная Яндекс-форма).

В анкетировании, проведенном в сентябре 2024 года, приняли участие четыре категории респондентов:

– сотрудники образовательных организаций, отвечающие за организацию и проведение демонстрационного экзамена (заместители директора, кураторы ДЭ) – 23 чел.,

– главные эксперты – 28 чел.,

– члены экспертных групп – представители предприятий – 77 чел.,

– выпускники, прошедшие демонстрационный экзамен в 2024 году, – 304 чел.

Общее число участников опроса составило 432 человека. В рамках анкетирования участникам ДЭ были адресованы вопросы о разных аспектах проведения ДЭ в зависимости от роли участника.

*Результаты исследования*

Сотрудники образовательных организаций, отвечающие за организацию и проведение демонстрационного экзамена, среди наиболее часто встречавшихся затруднений при проведении ДЭ в 2024 г. выделили проблемы в создании и оснащении центров проведения ДЭ (далее – ЦПДЭ) согласно требованиям КОД (32%); работе с экспертами ДЭ (20%); подготовке документации, сопровождающей проведение ДЭ (14%); прохождении регистрации ЦПДЭ в сервисе управления ЦПДЭ (13%); работе на цифровой платформе ДЭ (13%); подготовке студентов к ДЭ (11%).

В целом по стране подготовка к демонстрационному экзамену затруднена недостатком оборудования, расходных материалов и финансовых ресурсов на проведение экзамена [1]. Основные проблемы, возникавшие в создании и оснащении ЦПДЭ согласно требованиям КОД, представлены на рисунке 1.

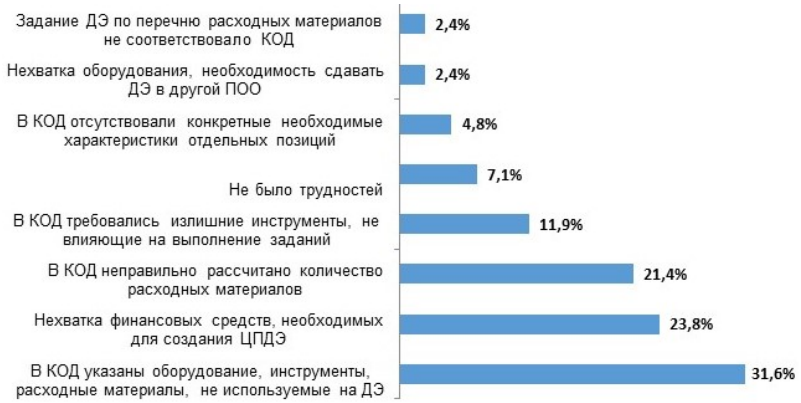


Рис. 1

Проблемы в работе с экспертами ДЭ, отмеченные кураторами, отражены на рисунке 2.

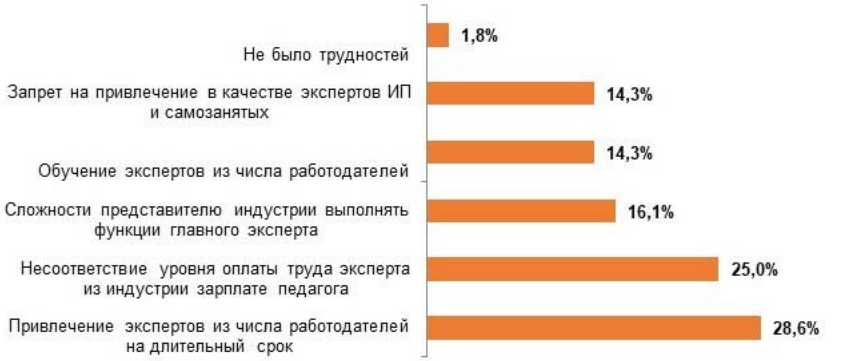


Рис. 2

Прохождение регистрации ЦПДЭ в 2024 году впервые осуществлялось в сервисе управления ЦПДЭ, и кураторы ДЭ преимущественно испытывали затруднения с указанием марок, технических характеристик, стоимости многочисленных наименований мелких позиций инструментов и расходных материалов (времязатратная процедура) (58,3%), а также с указанием кодов ОКПД-2 (11,1%). В качестве пожеланий по совершенствованию работы в сервисе управления ЦПДЭ кураторы ДЭ рекомендуют упростить заполнение сведений об инструментах и расходных материалах, сократив перечень обязательных данных либо предусмотрев функцию копирования форм, заполненных в предыдущем году.

Среди основных затруднений кураторов, связанных с работой на цифровой платформе ДЭ, фигурируют: обеспечение 100-процентной заполненности профилей студентов (29,6%) и регистрация студентов (18,5%).

Среди сложностей при подготовке студентов к ДЭ были выделены: затратность расходных материалов и сырья на отработку заданий ДЭ (28,1%); отсутствие в КОД распределения времени по модулям (18,8%); обобщенный характер образца задания в КОД и возможность многочисленных вариантов заданий по разным видам работ (12,5%).

Главной трудностью при проведении ДЭ кураторы обозначили высокую психологическую и физическую нагрузку на студентов (33,3%).

Для проведения ГИА в форме демонстрационного экзамена профильного уровня предусмотрена возможность разработки вариативной части комплекта оценочной документации, учитывающей квалификационные требования организаций-работодателей, заинтересованных в подготовке кадров. Согласно ответам кураторов ДЭ 60% образовательных организаций не планируют разрабатывать вариативную часть КОД для проведения демонстрационного экзамена в 2025 году, только 26% – предполагают разработку вариативной части и подтверждают необходимость методической помощи в разработке вариативной части КОД со стороны РО (РМЦ РК).

По данным опроса разработка документации, сопровождающей проведение ДЭ, не является проблемным полем для кураторов, что стало результатом целенаправленной методической деятельности РО с колледжами.

Все кураторы положительно отметили деятельность РМЦ РК как РО, выделив в качестве наиболее значимых оказываемых направлений поддержки: индивидуальные консультации (23%), проведение обучающих вебинаров и курсов повышения квалификации (21,8%), помощь в корректировке заявок на ДЭ в цифровой платформе (12,8%).

Главные эксперты ДЭ среди затруднений при проведении экзаменов в 2024 г. назвали излишнюю запротоколированность действий главного эксперта (16,1%); оценку общих компетенций (12,9%); оформление протоколов ДЭ (6,5%) и несоответствие задания ДЭ критериям оценки (6,5%).

По работе в ЦСО главные эксперты отметили трудности с загрузкой документов (необходимость сканирования и загрузки большого количества документов в ЦСО) (19,4%), наличием проблем с входом в ЦСО (9,7%) и оценкой общих компетенций (6,5%).

В качестве главного предложения по усовершенствованию процедуры ДЭ главные эксперты рекомендовали оптимизировать бюрократическую нагрузку в части оформления документации (протоколы, ведомости).

По данным опроса членов экспертных групп из числа работодателей в качестве основных затруднений были выделены: низкий уровень оплаты труда (20,2%), трудности в осуществлении оценки

выполнения заданий ДЭ (9,6%), трудности отпроситься с места работы на длительный период (9,6%), необходимость постоянного присутствия на ДЭ (7,9%).

Многие эксперты отметили несовершенство в системе оценивания: несоответствие критериев оценивания заданию ДЭ, недостаточность и неконкретность критериев для оценки выполнения заданий. Эксперты обозначили нехватку времени у выпускников на выполнение задания либо завышенный объем заданий, а также предложили минимизировать количество заполняемых документов.

Выпускники колледжей высоко оценивают полезность ДЭ, поддерживают его внедрение и считают, что процедура ДЭ позволяет повысить объективность оценки профессиональных компетенций студентов (77% респондентов). Наряду с этим выпускники отметили ряд проблем, возникших у них при подготовке и сдаче демонстрационного экзамена. Самыми часто упоминаемыми затруднениями стали:

– недостаточность времени на выполнение заданий ДЭ – 15,1%;

– высокая психологическая и физическая нагрузка – 13,1%;

– дискомфорт выполнять задания «под прицелом камер» – 12,6%;

– сложность выполнения заданий ДЭ – 7,2%;

– недостаточность подготовки в ходе обучения для выполнения заданий демонстрационного экзамена – 5,4%.

*Интерпретация результатов и выводы*

Мониторинг выявил как общие проблемы при проведении ДЭ, так и частные затруднения образовательных организаций, требующих адресной работы РО с колледжами.

Часть выявленных затруднений могут быть решены исключительно на уровне федерального оператора демонстрационного экзамена базового и профильного уровней по образовательным программам среднего профессионального образования (ФГБОУ ДПО ИРПО) [2]:

– бесперебойное функционирование цифровых платформ ДЭ;

– упрощение процедуры регистрации ЦПДЭ на 2025 год с учетом данных, заполненных в 2024 г.;

– обеспечение качества оценочных материалов (общественное обсуждение не затрагивает критериев оценки и вариантов заданий, с чем возникают проблемы во время ДЭ);

– выведение главных экспертов из числа экспертов ДЭ с возможностью выполнения функций «организатора и руководителя ДЭ» сотрудником образовательной организации;

– минимизация количества заполняемых на ДЭ и загружаемых в ЦСО документов.

Часть выявленных проблемных полей будет решаться в регионе на уровне деятельности РО через:

– оказание помощи кураторам, главным экспертам и членам экспертных групп посредством вебинаров по актуальным темам (разработка вариативной части КОД, оценка общих компетенций, методика оценивания результатов ДЭ, психологическая подготовка обучающихся к ДЭ и др.);

– адресную помощь образовательным организациям по устранению локальных проблем в проведении ДЭ;

– стимулирование и поддержку практики разработки вариативной части комплекта оценочной документации;

– проведение информационных кампаний по популяризации цифрового паспорта компетенций;

– проведение профилактических обследований ЦПДЭ;

– индивидуальные консультации по возникающим вопросам;

– рекомендации РОИВ по созданию новых ЦПДЭ и регулированию со стороны учредителя вопросов финансирования проведения ДЭ и оплаты труда приглашенных экспертов.

***Список литературы***

1. Практикоориентированное обучение в среднем профессиональном образовании: информационный бюллетень / О.А. Романова, П.В. Травкин; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2021. – 48 с.

2. Об операторе демонстрационного экзамена базового и профильного уровней по образовательным программам среднего профессионального образования. Приказ Министерства просвещения РФ от 17.04.2023 №285 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://base.garant.ru/406769697/ (дата обращения: 01.10.2024).

3. Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования: Приказ Министерства просвещения РФ от 08.11.2021 №800 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/403073179/ (дата обращения: 01.10.2024).

***Зимен Наталия Васильевна***
региональный координатор демонстрационного экзамена,
руководитель структурного подразделения
КГБОУ ДПО «Центр развития профессионального образования»
г. Красноярск, Красноярский край

# РЕГИОНАЛЬНАЯ ИНСТИТУЦИЯ «КУРАТОР ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА» КАК ИНСТРУМЕНТ РЕШЕНИЯ АКТУАЛЬНЫХ ВОПРОСОВ ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА

***Аннотация**: в статье раскрываются вопросы поэтапного формирования в Красноярском крае института кураторов демонстрационного экзамена. Рассмотрены основные направления работы институции и результаты. Институция явилась эффективным инструментом на этапе внедрения демонстрационного экзамена в массовую подготовку выпускников профессиональных образовательных организаций Красноярского края.*

***Ключевые слова**: демонстрационный экзамен, институция, куратор демонстрационного экзамена, профессиональные образовательные организации, региональный координатор, центр проведения демонстрационного экзамена, федеральный оператор, эксперт демонстрационного экзамена.*

Красноярский край стал одним из первых регионов, который с 2017 года начал внедрять систему аттестации с использованием механизма демонстрационного экзамена в профессиональные образовательные организации. Первые пробные экзамены показали, что демонстрационный экзамен является не только актуальной моделью независимой оценки качества подготовки выпускников колледжей и техникумов, но и может стать эффективным инструментом повышения качества профессионального образования в целом. Для этого требуется, чтобы подготовка выпускников по новым стандартам стала массовой, передовые технологии и передовой опыт зашли в каждое учреждение.

С этой целью в 2018 году министерством образования Красноярского края запущена программа модернизации профессионального образования. На первом этапе, по итогам пилотной апробации введения демонстрационного экзамена в состав государственной итоговой аттестации в 2017–2018 гг. рабочей группой, в состав которой вошли представители отдела среднего профессионального образования министерства образования края, образовательных организаций, участвующих в пилотной апробации и регионального оператора, проанализирован и актуализирован перечень образовательных программ, реализуемых в профессиональных образовательных организациях (далее – ПОО); определен перечень специальностей, во ФГОС которых предусмотрена аттестация с использованием механизма демонстрационного экзамена, с целью прогнозирования количества экзаменов, экзаменационных групп; соотнесена материально-техническая база с инфраструктурными листами, используемыми для оснащения центров проведения демонстрационного экзамена (далее – ЦПДЭ), проанализирован успешный опыт ПОО, участвующих в апробации введения демонстрационного экзамена, просчитана стоимость приобретения оборудования для создания крупных ЦПДЭ.

Внедрение демонстрационного экзамена в массовую практику потребовало системных изменений в региональной системе профессионального образования, которые должны были коснуться не только вопросов оснащения материально-технической базы ЦПДЭ, но и изменения подходов и форматов работы с кадрами, формирования экспертного сообщества, введения в оценивание экзамена работодателей, обновления образовательными учреждениями своих образовательных программ.

Организация демонстрационного экзамена в Красноярском крае обусловлена спецификой региона:

– достаточно большая территориальная протяженность (край является вторым по величине в России), часть районов края имеют неравнозначное транспортно-географическое положение, в частности оторванность от магистральных путей сообщения большинства северных территорий края;

– географическое расположение профессиональных образовательных организаций соответствует пяти группам районов края, при котором порядка 66% учреждений находится в центральной группе районов и 34% приходится на остальные 4 группы районов;

– образовательные организации, расположенные на территории Красноярского края, реализующие программы среднего профессионального образования, имеют разные формы собственности и принадлежность. Так, в ведении министерства образования края находится 60,7% учреждений, в ведении других отраслевых министерств края – 20,2%, в составе высших учебных заведений – 13,5%, частные – 5,6%.

В связи с тем что с 2019 года количество образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам СПО, количество центров проведения демонстрационного экзамена и количество студентов, участвующих в процедуре демонстрационного экзамена, прогнозируемо должно было значительно увеличиться, важной задачей стал поиск инструмента для оптимизации работы с профессиональными образовательными организациями по внедрению механизма демонстрационного экзамена.

С этой целью в Красноярском крае в конце 2018 года была организована институция «Куратор демонстрационного экзамена». Предназначением институции стало выстраивание системы работы в крае в целом и в самих учреждениях по организации и проведению демонстрационного экзамена.

Цель деятельности институции – обеспечение проведения демонстрационного экзамена в краевых профессиональных образовательных организациях.

Основные задачи институции.

1. Оказание информационно-методической помощи профессиональным образовательным организациям в период внедрения аттестации с использованием механизма демонстрационного экзамена и при его проведении.

2. Повышение грамотности ответственных за проведение демонстрационного экзамена в ПОУ в вопросах организационного и нормативно-правового обеспечения процедуры экзамена.

3. Быстрое и продуктивное «вливание» новых профессиональных образовательных организаций (в т.ч. кураторов) в организационный процесс по обеспечению проведения демонстрационного экзамена.

4. Повышение качества подготовки выпускников профессиональных образовательных организаций.




Рис. 1. Институция «Куратор демонстрационного экзамена» в структуре организации деятельности по внедрению механизма демонстрационного экзамена в профессиональные образовательные организации Красноярского края

Этапы формирования институции.

На первом этапе (2018–2019 гг.) региональным координатором при поддержке министерства образования Красноярского края инициировалось выделение в образовательных организациях сотрудника, который бы курировал вопросы взаимодействия с федеральным и региональным операторами и процессы организации демонстрационного экзамена в своем учреждении. Впоследствии на уровне края куратор был наделён официальным функционалом.

Для этого региональным оператором, в лице центра развития профессионального образования, был разработан порядок организации и проведения демонстрационного экзамена в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам СПО, расположенных на территории Красноярского края.

Для кураторов демонстрационного экзамена региональным координатором (в лице отдела координации демонстрационного экзамена центра развития профессионального образования) было организовано обучение по основным вопросам организации демонстрационного экзамена: работа на цифровой платформе, планирование и формирование графика проведения демонстрационного экзамена в соответствии с комплектом оценочной документации, организация обучения экспертов демонстрационного экзамена, застраивание центра проведения демонстрационного экзамена (далее – ЦПДЭ) в соответствии с требованиями комплекта оценочной документации. Региональным координатором оказывалась оперативная информационная и методическая помощь кураторам в организации и проведении экзаменов в профессиональных образовательных организациях, в применении регламентирующих и нормативных документов.

Также на этом этапе, с целью включения в процедуру демонстрационного экзамена большего количества профессиональных образовательных организаций и недостаточной материально-технической оснащенностью учреждений, была спроектирована сеть ЦПДЭ по зональному принципу и предложена схема трансфера студентов и экспертов внутри региона.

На втором этапе (2020–2022 гг.) федеральным оператором в структуру организации демонстрационного экзамена была введена официальная единица – куратор ПОО с определенным функционалом. В связи с этим и с регулярно увеличивающимся количеством экзаменов и сдающих студентов деятельность регионального института кураторов расширилась и приобрела законченную структуру, в которой выделились следующие направления деятельности.

1. Организация документооборота:

– создание облачного хранилища,

– ведение специальной страницы на официальном сайте регионального оператора (центра развития профессионального образования),

– обеспечение взаимодействия с федеральным, региональным операторами, кураторами профессиональных образовательных организаций.

2. Обучение в форматах курсовой подготовки, стажировок, проб, рабочих семинаров:

– кураторов;

– ответственных за застройку ЦПДЭ;

– ответственных за проведение демонстрационного экзамена (заместителей директоров по учебно-методической работе, председателей цикловых комиссии и др.);

– экспертов (главных, линейных).

3. Методическое сопровождение проведения демонстрационного экзамена:

– организация и курирование регулярно (еженедельно) действующей консультационной площадки;

– создание видеоинструкций по работе в цифровых платформах, по формированию графика проведения экзаменов и пр.,

– обеспечение взаимодействия кураторов по организационным, правовым, финансовым вопросам внутри малых групп (по укрупненным группам специальностей);

– оперативное решение возникающих трудностей и вопросов.

4. Координация и контроль за прохождением профессиональных образовательных организаций процедуры обследования экзаменационных площадок в качестве центров проведения демонстрационного экзамена:

– проведение технической (внутренней) экспертизы соответствия ЦПДЭ требованиям;

– оперативная помощь в процессе застройки площадки и проведения демонстрационного экзамена.

5. Техническое сопровождение проведения экзаменов.

В результате деятельности региональной институции «Куратор демонстрационного экзамена» на данном этапе.

1. Выстроена система взаимодействия между профессиональными образовательными организациями, подведомственными

министерству образования Красноярского края, и профессиональными образовательными организациями, относящимся к другим учредителям.

2. Обеспечена краевая инфраструктура для проведения демонстрационного экзамена:

– выстроена сеть центров проведения демонстрационного экзамена на территории края для обеспечения возможности стажировки студентов, в чьих профессиональных образовательных организациях нет ЦПДЭ, и сдачи ими демонстрационного экзамена (19% профессиональных образовательных организаций являются базовыми экзаменационными площадками для других учреждений);

– предоставляется возможность сдачи демонстрационного экзамена студентам других субъектов РФ на базе краевых ЦПДЭ (на протяжении 3-х лет сдают студенты Республики Хакасия, г. Москвы);

– обновлена материально-техническая база профессиональных образовательных организаций, создающих на своей базе центры проведения демонстрационного экзамена;

– увеличены субсидии из краевого бюджета на расходные материалы для проведения демонстрационного экзамена.

3. Сформировано экспертное сообщество для осуществления оценивания демонстрационного экзамена (включая работодателей, ежегодно не менее 25%):

– ведется региональный банк экспертов (по профессиям и специальностям);

– обеспечивается взаимообмен профессиональными организациями экспертами;

– организуется стажировка (в формате наставничества) для экспертов демонстрационного экзамена;

– осуществляется прогноз и планирование обучения экспертов по необходимым профессиям и специальностям на ресурсах федерального оператора.

4. Выстроена модель годового цикла организации и проведения демонстрационного экзамена в крае.

5. Оптимизирована работа кураторов и регионального оператора в цифровых сервисах федерального оператора.

6. Вырос уровень компетентности ответственных за проведение демонстрационного экзамена в профессиональных образовательных организациях в вопросах нормативно-правового обеспечения процедуры экзамена.

7. Организована работа инициативных и рабочих групп внутри институции для решения оперативных и долгосрочных задач.

8. Обеспечено повышение качества подготовки выпускников и сдачи ими демонстрационного экзамена (за счет анализа данных аналитической системы и цифрового паспорта компетенций). С 2017 по 2022 год качественным показателем оценки сдачи демонстрационного экзамена являлся показатель ФП «Молодые профессионалы» – «Количество обучающихся по программам СПО, продемонстрировавших по итогам демонстрационного экзамена уровень, соответствующий национальным/международным стандартам». Красноярский край ежегодно обеспечивал выполнение планового показателя (не менее 5%), так, например, в 2022 году этот показатель составил 6,20%.

С 2023 года демонстрационный экзамен становится неотъемлемой частью государственной итоговой аттестации выпускников профессиональных образовательных организаций. С изменением социально-экономической ситуации появились новые амбициозные задачи, такие как активное вовлечение представителей предприятий в процедуру оценивания демонстрационного экзамена и разработку оценочных средств; обновление образовательных программ профессиональных образовательных организаций совместно с работодателями; обеспечение широкого информирования разных целевых групп и освещение демонстрационного экзамена; повышение качества подготовки выпускников профессиональных образовательных организаций при сокращении сроков обучения; активизация профессионального сообщества за счет участия в разработке и обсуждении оценочных средств демонстрационного экзамена, участия в проектах федерального оператора и пр. Соответственно, и деятельность кураторов и регионального координатора на третьем этапе дополнилась новыми направлениями работы, такими как широкое освещение процедуры проведения демонстрационного экзамена для разных целевых групп, обеспечение позиционирования региональной системы профессионального образования

посредством участия в региональных и федеральных проектах, организация деятельности, направленной на обобщение и распространение эффективных практик подготовки и проведения демонстрационного экзамена.




Рис. 2. Направления деятельности институции «Куратор ДЭ»

Институция «Куратор демонстрационного экзамена» как инструмент позволяет эффективно решать актуальные вопросы, связанные с организацией и проведением демонстрационного экзамена, находить решения на возникающие вызовы.

На современном этапе в профессиональных образовательных учреждениях Красноярского края обучаются 74000 студентов.

Демонстрационный экзамен сдается в 82% краевых профессиональных образовательных организациях. Регион по уровню организации демонстрационного экзамена и участию в проектных линиях федерального оператора прочно входит в пятерку регионов-лидеров.

***Список литературы***

1. Зимен Н.В. Региональная институция «Куратор демонстрационного экзамена» как инструмент решения актуальных вопросов при организации демонстрационного экзамена / Н.В. Зимен [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://de.firpo.ru/netcat_files/multifile/491/227/3_Regional_naya_institutsiya_Kurator_demonstratsionnogo_ekzamena_kak_instrument_resheniya_aktual_nyh_voprosov_pri_organizatsii_demonstratsionnogo_ekzamena.pdf (дата обращения: 11.10.2024).

2. Лучшие практики методических разработок для системы среднего профессионального образования 2019: сборник статей / коллектив авторов. – М.: КНОРУС, 2019. – 272 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://spo-edu.ru/files/compilation2.pdf (дата обращения: 11.10.2024).

***Зиминова Татьяна Игоревна***
начальник управления образовательно-просветительских программ и мероприятий

***Толкачева Валентина Александровна***
канд. филос. наук, ведущий специалист управления образовательно-просветительских программ и мероприятий

ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования»
г. Москва

## ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ ЭКСПЕРТНОГО СООБЩЕСТВА ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА КАК ОДНА ИЗ КЛЮЧЕВЫХ ЗАДАЧ В ОБЛАСТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

***Аннотация****: в статье рассматривается актуальный вопрос повышения профессионального уровня экспертного сообщества демонстрационного экзамена в интересах обеспечения и проведения аттестации обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования, подготовки кадров в*

*системе профессионального образования. Комплекс реализуемых мероприятий направлен на обеспечение объективной и независимой оценки качества подготовки кадров, что, в свою очередь, является основой для дальнейшего совершенствования системы профессионального образования.*

***Ключевые слова**: демонстрационный экзамен, оценка качества, повышение уровня профессиональной компетенции экспертов.*

Государственная итоговая аттестация по образовательным программам среднего профессионального образования в форме демонстрационного экзамена стала важной составляющей процесса оценки квалификации выпускников, позволяет оценить их умения и навыки на практике, а также улучшить качество подготовки специалистов в соответствии с требованиями рынка труда [2]. Однако, чтобы обеспечить проведение государственной итоговой аттестации на высоком (организационном и методическом) уровне, требуется пул квалифицированных специалистов, «включенных» в демонстрационный экзамен на всех этапах – от разработки оценочных материалов до анализа его результатов. Только при наличии таких специалистов можно говорить об объективной и независимой оценке качества профессионального образования [1]. В свою очередь, мероприятия, направленные на качественную организацию и проведение демонстрационного экзамена, напрямую влияют на деятельность педагогического сообщества по подготовке обучающихся к сдаче экзамена. Речь идет о совершенствовании образовательных программ, изменении подходов к организации практической подготовки обучающихся, поиске эффективных способов взаимодействия с работодателем.

С апреля 2023 года ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования» (далее – Институт) определен оператором демонстрационного экзамена базового и профильного уровней по образовательным программам среднего профессионального образования [3]. В настоящее время Институт проводит комплекс мероприятий, направленных на формирование и совершенствование профессиональных компетенций специалистов, участвующих в организации и оценке результатов демонстрационного экзамена.

В целях повышения уровня профессиональной компетенции экспертного сообщества демонстрационного экзамена Институтом разработано 15 программ подготовки и обучения (в том числе 6 программ повышения квалификации) по вопросам обеспечения и проведения аттестации обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования и оценки качества подготовки кадров в системе профессионального образования. Разработанные программы повышения квалификации направлены на формирование и совершенствование профессиональных компетенций, необходимых современному эксперту в области качества профессионального образования, в том числе таких, как:

– осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с приоритетными направлениями развития системы среднего профессионального образования Российской Федерации;

– проводить оценку процессов управления качеством профессионального образования;

– разрабатывать проекты управленческих решений по повышению качества профессионального образования;

– осуществлять сбор, анализ и интерпретацию результатов демонстрационного экзамена;

– разрабатывать оценочные материалы демонстрационного экзамена с использованием цифровых технологий;

– осуществлять деятельность в качестве эксперта демонстрационного экзамена в соответствии с положениями нормативной документации, а также локальных нормативных актов и методических материалов оператора демонстрационного экзамена.

Так, обучение экспертов-разработчиков оценочных материалов демонстрационного экзамена осуществляется в рамках реализации дополнительной профессиональной программы – программы повышения квалификации «Основы разработки оценочных материалов демонстрационного экзамена». За период с апреля по октябрь 2024 года было обучено 1 558 человек. Целью реализации программы является развитие профессиональных и универсальных компетенций, необходимых для решения профессиональных задач при разработке оценочных материалов демонстрационного экзамена. По результатам обучения 95% респондентов из числа

слушателей программы отметили, что освоение программы позволило в достаточной мере ознакомиться с алгоритмом разработки оценочных материалов.

Одним из ключевых направлений деятельности по повышению уровня профессиональной компетенции экспертного сообщества демонстрационного экзамена является подготовка непосредственно членов экспертных групп и главных экспертов демонстрационного экзамена. За истекший период 2024 года подготовку по программе «Эксперт демонстрационного экзамена» прошли более 28 000 человек из 88 субъектов Российской Федерации. Данный курс направлен на совершенствование профессиональных компетенций по подготовке и проведению демонстрационного экзамена, а также освоение процедуры оценивания результатов выполнения заданий участников демонстрационного экзамена.

Одним из самых ярких и значимых событий 2024 года, безусловно, является Всероссийский образовательный марафон демонстрационного экзамена (далее – марафон), который проводился с апреля по ноябрь 2024 года. Целью проведения марафона является создание условий для развития и повышения уровня экспертности представителей профессионального образования в области государственной итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена. Задачами проведения марафона являются формирование кадрового резерва экспертного сообщества демонстрационного экзамена, а также осуществление адресной методической поддержки субъектов Российской Федерации по вопросам организации и проведения демонстрационного экзамена. В 2024 году мероприятия марафона состоялись более чем в 40 субъектах Российской Федерации (более 6 000 участников). Отбор содержания мероприятий марафона проводился с учетом потребностей и запроса представителей системы профессионального образования конкретного субъекта Российской Федерации.

В октябре 2024 года Институтом впервые проведена Всероссийская научно-практическая конференция «Стратегические сценарии развития демонстрационного экзамена». Основная цель конференции – это обсуждение приоритетных направлений развития демонстрационного экзамена как эффективного механизма оценки качества среднего профессионального образования и выработка

перспективных подходов по совершенствованию моделей реализации демонстрационного экзамена на федеральном и региональном уровнях. Участие в конференции дало возможность представителям системы профессионального образования не только обменяться опытом проведения демонстрационного экзамена, но и обсудить инновационные решения непростых задач, которые стоят перед экспертным сообществом демонстрационного экзамена.

В заключение хотелось бы отметить, что за полтора года с момента назначения Института оператором демонстрационного экзамена была проведена большая системная работа по повышению качества организации экзамена в целом и уровня компетентности экспертного сообщества в частности. Комплекс реализуемых мероприятий направлен на обеспечение объективной и независимой оценки качества подготовки кадров, что, в свою очередь, является основой для дальнейшего совершенствования системы профессионального образования.

***Список литературы***

1. Богатырева Ю.И. Методические особенности организации и проведения демонстрационного экзамена у будущих учителей информатики в вузе / Ю.И. Богатырева, Л.Д. Ситникова // Вестник Шадринского государственного педагогического университета. – 2023. – №1 (57) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/metodicheskie-osobennosti-organizatsii-i-provedeniya-demonstratsionnogo-ekzamena-u-buduschih-uchiteley-informatiki-v-vuze (дата обращения: 15.09.2024).

2. Находкина М.Д. Профессиональный (демонстрационный) экзамен как эффективный инструмент независимой оценки компетенций выпускников высшего и среднего педагогического образования / М.Д. Находкина, В.В. Находкин // Проблемы современного педагогического образования. – 2022. – №77–3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnyy-demonstratsionnyy-ekzamen-kak-effektivnyy-instrument-nezavisimoy-otsenki-kompetentsiy-vypusknikov-vysshego-i (дата обращения: 15.09.2024). – EDN ZTEYFD

3. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 17 апреля 2023 г. №285 «Об операторе демонстрационного экзамена базового и профильного уровней по образовательным программам среднего профессионального образования».

***Золотухо Юлия Александровна***
преподаватель
ГАПОУ СО «Балаковский промышленно-транспортный техникум им. Н.В. Грибанова»
г. Балаково, Саратовская область

# ЭТАПЫ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ К УСПЕШНОЙ СДАЧЕ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА В РАМКАХ ГИА

***Аннотация**: в статье описывается поэтапный подход отработки заданий обучающимися на учебной практике при подготовке к сдаче демонстрационного экзамена. Такая модель подготовки к демонстрационному экзамену позволяет сформировать базовые трудовые навыки в полном объеме у каждого студента и создать условия для самостоятельной деятельности выпускника в соответствии с требованиями рынка труда.*

***Ключевые слова**: выполнение задания, технологическая площадка, обучающийся, техника безопасности, охрана труда, практические задания, этапы выполнения, демонстрационный экзамен, преподаватель, студент.*

Демонстрационный экзамен служит критерием оценки качества обучения и формирования общих и профессиональных компетенций обучающегося. Таким образом, вопрос о том, как подготовить учащихся к демонстрационному экзамену, становится наиболее актуальным в системе среднего профессионального образования. ГАПОУ СО «БПТТ им. Н.В. Грибанова» готовит студентов к сдаче экзамена, учитывая его особенности с точки зрения специальности. Например, по специальности 23.02.07 Техническое обслуживание и ремонт двигателей систем и агрегатов автомобилей студент готовится к экзамену поэтапно.

Помимо требований федеральных государственных образовательных стандартов, требований профессиональных стандартов для рабочей профессии или специальности, оценочных материалов, а также потребностей рынка труда, при разработке модели подготовки студента необходимо учитывать комплекс требований к проведению ДЭ

(рис. 1), включающий в себя анализ учебно-методической и материальной базы техникума, взаимодействия с работодателями, привлечение к подготовке студентов квалифицированных педагогов, наставников со стороны будущих работодателей.

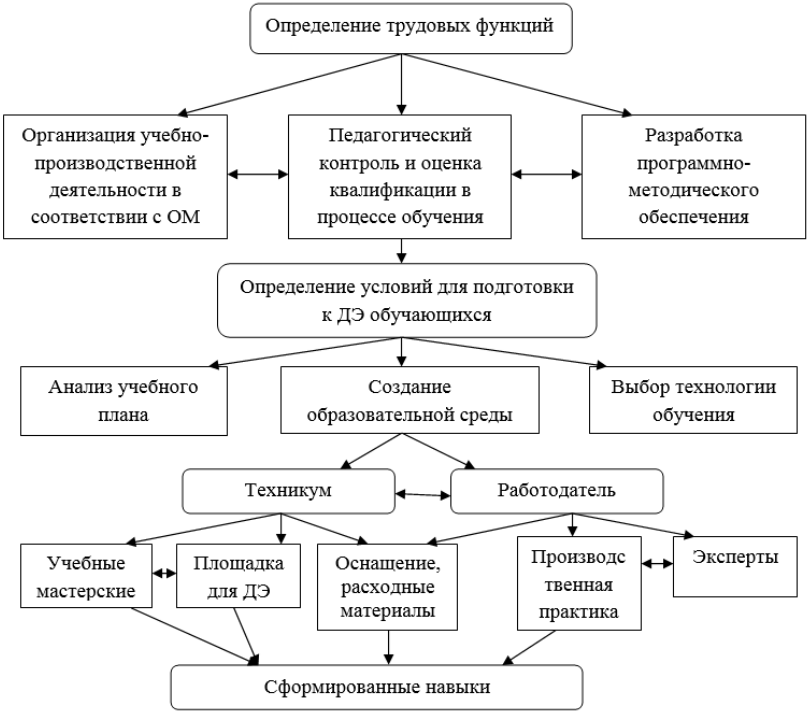


Рис. 1. Комплекс требований к проведению ДЭ

На демонстрационном экзамене студенту необходимо показать большой объем знаний, практических умений и навыков на технологической площадке. Для эффективной подготовки студентов обучение проводится поэтапно.

На первом этапе студентов информируют о форме экзамена и доступных заданиях для выполнения. Прежде чем приступить к практическим заданиям, студенты проходят инструктаж о стандартах техники безопасности и охраны труда.

Преподаватель разрабатывает различные варианты одного из практических заданий, приведенных в сборнике заданий для демонстрационного экзамена. Он озвучивает условия задания, время на его выполнение и критерии оценки. Затем он выделяет одного или двух человек из группы студентов, и вместе с ними преподаватель выполняет практическое задание.

Первое показательное задание выполняется преподавателем самостоятельно, вызванные студенты выступают в качестве ассистентов. Задача преподавателя – выполнить практическое задание при содействии студентов.

После выполнения задания преподаватель предлагает обучающимся оценить результат. Преподаватель отвечает на вопросы студентов, а также работает над ошибками, если таковые имеются.

На втором этапе группа студентов делится на мини-группы, между которыми распределяются задания. Группы приступают к выполнению заданий по очереди. У каждой группы назначается руководитель, который распределяет полномочия между участниками после получения задания.

В этом процессе каждый студент уже выступает непосредственным участником технологического цикла, а преподаватель – консультантом и помощником.

В задачи преподавателя на втором этапе обучения входит озвучивание инструкций, предоставление подсказок и напоминаний о необходимости соблюдения требований охраны труда. После каждого выполненного задания преподаватель подводит итоги, еще раз напоминает условия задания и описывает шаги, предпринятые группой обучающихся для достижения цели.

Таким образом, постепенно оценивая результат группы студентов, преподаватель указывает на допущенные ошибки и дает рекомендации, как их исключить при выполнении задания.

На третьем этапе студенты приступают к выполнению практического задания, работая уже не в составе групп, а в составе профессиональной команды.

Каждый участник занимает свое место на технологической платформе. Перед постановкой задачи преподаватель проводит инструктаж, затем озвучивает условия задания и размещает на технологической площадке для каждого студента. Обучающиеся

занимают свои позиции на технологической платформе и приступают к выполнению задания.

Преподаватель на площадке выступает в роли руководителя-наставника. При выполнении заданий студентами педагог оценивает их знания, указывает на допущенные ошибки, оказывает информационную поддержку. После выполнения задания преподаватель оценивает знания каждого обучающегося и достигнутый им результат. Проводит анализ ошибок.

Обобщая информацию о допущенных ошибках, на четвертом этапе преподаватель объявляет новое задание и его условия, а также использует форму жеребьевки для распределения позиций участников на технологической площадке случайным образом (моделируя тем самым ситуацию жеребьевки на демонстрационном экзамене). Перед началом выполнения задания предоставляется информация о нормах охраны труда.

После случайного распределения мест на технологической площадке преподаватель начинает обратный отсчет времени. В этом процессе преподаватель выступает в роли эксперта, он больше не оказывает информационную поддержку обучающимся, а лишь следит за выполнением задания со стороны.

По истечении отведенного на выполнение задания времени проводится оценка достигнутого результата и работа над ошибками.

Пятый этап – заключительный этап подготовки к демонстрационному экзамену. Один из студентов случайным образом выбирает задание и проводит жеребьевку среди всех присутствующих, чтобы распределить места на технологической площадке. Преподаватель обеспечивает соблюдение дисциплины и следит за охраной труда.

После выполнения практического задания преподаватель оценивает знания каждого студента и объявляет результат. При выявлении самых слабых студентов, которые не смогли продемонстрировать свои знания на пробном экзамене, с ними проводится дополнительная работа с целью выяснения причин неудовлетворительного результата. При обнаружении пробелов в знаниях работа с каждым студентом проводится индивидуально.

Для стабильного психологического состояния студентов при оценке выполнения задания по демонстрационному экзамену

независимыми экспертами в техникуме при процессе обучения проводят со студентами разъяснительные беседы, тренинги, студенты участвуют в конкурсах профессионального мастерства разного уровня, посещают предприятия во время экскурсий, проходят производственную практику на предприятиях, представители которых будут экспертами на демонстрационном экзамене.

Такая модель подготовки к демонстрационному экзамену позволяет сформировать базовые трудовые навыки в полном объеме у каждого студента и создать условия для самостоятельной деятельности выпускника в соответствии с требованиями рынка труда.

***Список литературы***

1. Блинов В.И. Методика профессионального обучения: учебное пособие / В.И. Блинов. – М.: Юрайт, 2024. – 219 с.

2. Кругликов Г.И. Настольная книга мастера профессионального обучения: учебное пособие для студентов образовательных учреждений среднего профессионального образования / Г.И. Кругликов. – 4-е изд. – 271 с.

3. Семушина Л.Г. Содержание и технологии обучения в средних специальных учебных заведениях: учеб. пособ. для преп. учреждений сред. проф. образования / Л.Г. Семушина, Н.Г. Ярошенко. – М.: Мастерство, 2001. – 272 с.

***Козлова Оксана Владимировна***
начальник отдела оценки и развития
компетенций и квалификаций
АНО «Центр опережающей профессиональной подготовки»
г. Белгород, Белгородская область

***Коргун Ольга Владимировна***
начальник отдела по организации чемпионатов
АНО «Центр опережающей профессиональной подготовки»
г. Белгород, Белгородская область

***Гетманская Инна Анатольевна***
канд. пед. наук, начальник управления по взаимодействию
с регионами и развитию партнерских отношений
ФГБОУ ДПО «Институт развития
профессионального образования»
г. Москва

# РЕГИОНАЛЬНЫЙ ОПЫТ ПРОВЕДЕНИЯ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА С ПРИВЛЕЧЕНИЕМ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В АТТЕСТАЦИОННЫЕ ПРОЦЕДУРЫ НА ОСНОВЕ ОТРАСЛЕВОЙ СПЕЦИФИКИ ЭКОНОМИКИ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

***Аннотация**: в статье рассмотрен механизм вовлечения работодателя в аттестационные процедуры и учёта отраслевой специфики экономики Белгородской области с применением демонстрационного экзамена. Описана организация системы наставничества для выпускников профессиональных образовательных организаций. Проанализированы результаты реализации государственной программы развития образования Белгородской области на основе принципов дуального обучения.*

***Ключевые слова**: кадры, качество профессионального образования, демонстрационный экзамен, дуальное обучение.*

Объективной необходимостью, обусловленной потребностями экономики Российской Федерации в высококвалифицированных трудовых ресурсах, является повышение качества

профессионального образования. В решение задач, наполняющих образование экономическим содержанием, должны быть вовлечены работодатели, знающие специфику отраслевой экономики региона.

Практическим механизмом, позволяющим работодателям, заинтересованным в кадрах соответствующей квалификации, принимать участие в оценке качества подготовки в системе профессионального образования потенциальных работников, становится такая форма государственной итоговой аттестации, как демонстрационный экзамен [1]. Работодатели могут участвовать в проведении демонстрационного экзамена в качестве консультантов и экспертов, непосредственно оценивающих выпускников в реальных рабочих условиях, предоставляя площадки и оборудование для проведения демонстрационного экзамена. При участии работодателей расширяются возможности применения и совершенствования оценочных процедур в учебном процессе, повышаются показатели последующего трудоустройства выпускников [7].

В Белгородской области традиционно уделяется большое внимание работе с квалифицированными кадрами, проводится целенаправленная работа по модернизации профессионального образования. На современном этапе разработана и проходит апробацию система профессионального образования с применением демонстрационного экзамена, позволяющая использовать знания отраслевой специфики и опыт работодателей при проведении производственных практик и аттестационных процедур.

Автономная некоммерческая организация «Центр опережающей профессиональной подготовки» (далее – АНО «ЦОПП») Белгородской области является координатором ресурсов региона для профессиональной ориентации, ускоренного и качественного обучения, подготовки, переподготовки, повышения квалификации всех категорий граждан по самым востребованным, новым и перспективным профессиям и компетенциям. Специалисты центра включены в реализацию важнейших для региона проектов, таких как «Образование» («Профессионалитет», «Цифровая образовательная среда»), «Демография» («Содействие занятости»), «Кадры для медицины» «Кадры для цифровой трансформации» [3].

Обладая собственным информационным ресурсом, АНО «ЦОПП» оказывает широкую информационную поддержку профессиональным образовательным организациям, отраслевым министерствам и ведомствам, предприятиям и организациям Белгородской области и других субъектов Российской Федерации в части освещения планируемых и проводимых совместных мероприятий, акций.

Интегративный подход в использовании всех ресурсов обеспечивает повышение качества профессионального образования, совершенствование системы оценки качества и механизмов взаимодействия с работодателями посредством вовлечения работодателя в аттестационные процедуры и учета отраслевой специфики экономики Белгородской области. Поэтому определение ЦОПП региональным оператором демонстрационного экзамена стало системообразующим элементом формирования эффективной модели развития профессионального образования, предусматривающей все этапы профессионального становления от профессиональной ориентации, профессионального самоопределения до обучения по выбранным профессиям и специальностям и трудоустройства выпускников образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования посредством привлечения работодателей в качестве основного заказчика востребованных в экономике субъекта кадров, формирующего актуальные требования к специалистам для работы на современном высокотехнологичном оборудовании.

Практическим примером использования демонстрационного экзамена, раскрывающим механизм вовлечения работодателя в аттестационные процедуры, учитывающие отраслевую специфику экономики региона, является реализация ЦОПП мероприятий подпрограммы «Развитие среднего профессионального образования» государственной программы Белгородской области «Развитие образования Белгородской области» (постановление Правительства Белгородской области от 25 декабря 2023 года №799-пп) [6].

В целом в Белгородской области система среднего профессионального образования (далее – СПО) представлена 34 профессиональными образовательными организациями и 1 филиалом.

Основные программы среднего профессионального образования в регионе реализуются на базе 5 образовательных организаций высшего образования и 5 филиалов. В 2023–2024 учебном году контингент обучающихся по программам среднего профессионального образования по данным мониторинга СПО составил 39 324 человек.

В практической подготовке кадров области в рамках сетевого взаимодействия принимают участие социальные партнеры: 25 «якорных» работодателей, 8 отраслевых советов работодателей («Машиностроение, энергетика и химическая промышленность», «Социальная сфера», «Добыча полезных ископаемых», «Сфера потребительского рынка», «Сельское хозяйство и перерабатывающая промышленность», «Жилищно-коммунальное хозяйство», «Транспорт» «Строительство»), в которые входят представители бизнеса, органов муниципального самоуправления.

В рамках реализации трёхстороннего соглашения от 16 января 2023 года между правительством Белгородской области, Белгородским областным объединением организаций профсоюзов и региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей области» на 2023–2025 годы [8] предприятия и организаций области:

– входят в составы наблюдательных советов техникумов и колледжей региона, имеющих автономный тип;

– оказывают содействие в прохождении производственной практики обучающимся профессиональных образовательных организаций (далее – ПОО) и образовательных организаций высшего образования;

– участвуют в трудоустройстве выпускников ПОО региона;

– оказывают помощь ПОО региона в обновлении и комплектовании учебно-лабораторным оборудованием;

– принимают участие в разработке и корректировке основных профессиональных образовательных программ, в том числе программ учебных и производственных практик;

– содействуют в организации стажировок педагогических работников ПОО региона;

– содействуют привлечению специалистов предприятий работодателей к реализации основных образовательных программ в области профессионального образования;

– участвуют в организации дуального обучения обучающихся ПОО региона.

В системе профессионального образования Белгородской области основные профессиональные образовательные программы с 2013 года реализуются с учетом принципов дуального обучения [4]. Так, в 2023 году при использовании взаимодействия образовательных организаций с сетевыми партнерами, организованного на базе 2 237 предприятий/организаций области, реализованы 134 основные профессиональные образовательные программы СПО.

В регионе привлекают высококвалифицированных рабочих и специалистов в качестве наставников для выпускников ПОО. В 2023 году на предприятиях за обучающимися ПОО закреплено 4 803 наставников, которые участвуют в проведении независимой оценки качества подготовки обучающихся профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования области. Наставники присутствуют: в составах аккредитационных комиссий при проведении профессионально-общественной аккредитации; в составах квалификационных комиссий при проведении экзамена (квалификационного); в составах экспертных групп при проведении промежуточной и государственной итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена.

Проведение государственной итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена в Белгородской области осуществляется с 2017 года. За это время в промежуточной и государственной итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена приняли участие 14 706 обучающихся и выпускников образовательных организаций области.

Вовлечение работодателей в организацию и проведение демонстрационного экзамена происходило поэтапно – от предоставления предприятиями техникумам и колледжам недостающего оборудования и расходных материалов, прохождения обучающимися производственных практик, мастер-классов от

высококвалифицированных специалистов к прямому участию представителей предприятий в качестве эксперта демонстрационного экзамена.

С 2020 года представители организаций-работодателей входят в состав экспертных групп демонстрационного экзамена. Министерством образования Белгородской области образовательным организациям была поставлена задача – активно привлекать к участию в экспертных группах представителей организаций работодателей, прежде всего «якорных» предприятий и предприятий-партнеров, к 2025 году обеспечить участие в составах экспертных комиссий не менее 60% представителей организаций-работодателей.

Статистические данные участия работодателей в демонстрационных экзаменах представлены в таблице 1.

Таблица 1

Статистические данные участия работодателей Белгородской области в демонстрационных экзаменах

| № п/п | Год проведения ДЭ | Количество участников ДЭ | Количество экспертов ДЭ | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Всего | Из них количество экспертов от предприятий/ организаций, чел | % от общего количества экспертов ДЭ | Количество предприятий и организаций |
| 1. | 2020 | 477 | 213 | 31 | 14,5 | 13 |
| 2. | 2021 | 1 887 | 370 | 103 | 27,8 | 64 |
| 3. | 2022 | 3 738 | 716 | 395 | 55,2 | 101 |
| 4. | 2023 | 4 564 | 785 | 380 | 48,4 | 253 |
| 5. | 2024 | 3 727 | 633 | 359 | 56,7 | 212 |
| 6. | 2025 | 5 468 | - | - | - | - |

В 2023 году промежуточная и государственная итоговая аттестация в форме ДЭ проводилась как в соответствии с требованиями ФГОС, так и по решению образовательных организаций. Соответствующие изменения были внесены в основные образовательные программы и согласованы с «якорными» работодателями и

предприятиями-партнерами. Всего в ДЭ в 2023 году принимали участие 4564 обучающихся и выпускника, из них ДЭ по профессиям и специальностям сдавали 1600 выпускников (35% от общего количества участников ДЭ), ДЭ по компетенциям сдали 2964 обучающихся и выпускника (65% от общего количества участников ДЭ).

В текущем году ГИА в форме ДЭ проводилась только в соответствии с требованиями ФГОС, что привело к снижению количественных показателей.

На основании сведений, предоставленных образовательными организациями, реализующими программы среднего профессионального образования, планируемое количество участников ДЭ в 2025 году по сравнению с 2024 годом увеличится на 46,7%, в 2025 году примут участие 5468 обучающихся, из них 3755 человек будут сдавать ГИА в форме ДЭ профильного уровня, что составит 71,5% от общего количества выпускников – участников ДЭ.

С 2024 года развиваются новые направления по взаимодействию образовательных организаций с предприятиями-работодателями по вопросам проведения демонстрационного экзамена [5].

Представители предприятий-работодателей впервые приняли участие в разработке и согласовании вариативной части комплектов оценочной документации для проведения демонстрационного экзамена профильного уровня.

Возникла необходимость в поиске новых центров проведения демонстрационного экзамена, которые были открыты на площадках предприятий: ООО «Яковлевский горно-обогатительный комбинат»; ЗАО «Автодорстрой»; ООО «Моравия-Белгород».

По запросу «якорного» работодателя ООО «Стойленский горно-обогатительный комбинат» выпускники ОГАПОУ «Старооскольский индустриально-технологический техникум» по специальности 15.02.12 «Монтаж, техническое обслуживание и ремонт промышленного оборудования (по отраслям)» прошли государственную итоговую аттестацию в форме независимой оценки квалификаций. Практическая часть независимой оценки квалификаций проводилась в форме демонстрационного экзамена на базе центра оценки квалификаций ООО «Стойленский горно-обогатительный комбинат».

Анализ системной работы по взаимодействию образовательных организаций с предприятиями-работодателями в Белгородской области показал, что демонстрационный экзамен как механизм вовлечения работодателя в аттестационные процедуры приносит положительные результаты. Участие представителей организаций-работодателей в проведении промежуточной и государственной итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена позволило определить соответствие квалификации выпускников требованиям рынка труда и обеспечить поддержку трудоустройства выпускников.

Практикоориентированное и дуальное обучение в системе профессионального образования позволило снизить дефицит высококвалифицированных рабочих и техников, оказало влияние на экономическое развитие целых отраслей в регионе.

В регионе обеспечено тесное взаимодействие между специалистами организаций-работодателей по выявлению причин несоответствия уровня и содержания подготовки выпускников требованиям рынка труда, осуществляется трансляция/представление лучших практик подготовки рабочих кадров, соответствующих требованиям работодателей. В результате чего повысилась степень ответственности педагогических работников за уровень владения выпускниками трудовыми функциями и действиями, необходимыми умениями и знаниями, представленными в профессиональных стандартах и образовательных программах.

На современном этапе с целью повышения качества профессионального образования осуществляется корректировка образовательных программ, программ производственных практик обучающихся, на основании замечаний и предложений специалистов организаций-работодателей по итогам участия в демонстрационных экзаменах [2].

Демонстрационный экзамен как механизм вовлечения работодателя в аттестационные процедуры и учёта отраслевой специфики экономики Белгородской области позволил руководителям и педагогическим работникам образовательных организаций повысить качество профессионального образования, соотнести и синхронизировать программное содержание с запросами работодателей, которые стали учитывать результаты государственной итоговой аттестации при подборе высококвалифицированных кадров.

***Список литературы***

1. Иваницкая М.В. Демонстрационный экзамен. Плюсы и минусы / М.В. Иваницкая // Электронный научно-методический журнал Омского ГАУ. – 2018. – №2 (13) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/demonstratsionnyy-ekzamen-plyusy-i-minusy (дата обращения: 21.10.2024).

2. Павлова О.А. Подходы к организации демонстрационного экзамена: европейский опыт и российская практика / О.А. Павлова // Профессиональное образование и рынок труда. – 2020. – №3 (42) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/podhody-k-organizatsii-demonstratsionnogo-ekzamena-evropeyskiy-opyt-i-rossiyskaya-praktika (дата обращения: 20.10.2024).

3. Портал центра опережающей профессиональной подготовки Белгородской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://p31.цопп.рф/search?term=демонстрационный%20экзамен&municipality (дата обращения: 05.11.2024).

4. Постановление Правительства области от 18 марта 2013 года №85-пп «О порядке организации дуального обучения учащихся и студентов» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://alcollege.ru/files/documents/dual/Постановление правительства Белгородской области №85-пп от 18.03.2013г..pdf (дата обращения: 05.11.2024).

5. Потенциал развития механизмов взаимодействия профессиональных образовательных организаций с работодателями для региональных рынков труда: матлы Междунар. науч.-практ. конф. (Кемерово, 7–8 ноября 2023 г.) / редкол.: Н.Ф. Апарина, Е.Л. Касьяник, Д.Г. Кочергин [и др.]. – Кемерово: ГБУ ДПО «КРИРПО», 2023. – ISBN 978-5-9572-0255-4.

6. Программа Белгородской области «Развитие образования Белгородской области», утвержденная постановлением Правительства Белгородской области от 25 декабря 2023 года №799-пп [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://map.lawcs.ru/files/Belgorodskaya_oblast_postanovleniye_799_2023.docx

7. Совершенствование методик оценки профессиональных компетенций, обучающихся в системе среднего профессионального образования: сб. материалов межрегион. науч.-практ. конф., 24 февр. 2022 г., г. Рязань / Мин-во образования и молодежной политики Ряз. обл., Обл. гос. бюдж. учр-е доп. профессион. образ-я «Ряз. ин-т развития образования». – Рязань, 2022. – 67 с.

8. Трехстороннее соглашение между Правительством Белгородской области, Белгородским областным объединением организаций профсоюзов и региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей области» на 2023–2025 годы от 16 января 2023 года №1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://zakonbelregion.ru/upload/iblock/60f/3umalcn5jsyuyeqhbbffmuxah7boc3mj/1.pdf (дата обращения: 05.11.2024).

***Коломиец Ольга Анатольевна***
преподаватель
СПб ГБПОУ «Петровский колледж»
г. Санкт-Петербург

# ПРИМЕНЕНИЕ АКТИВНЫХ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ 38.02.02 «СТРАХОВОЕ ДЕЛО» К АТТЕСТАЦИИ В ФОРМЕ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА

***Аннотация****: в статье рассматриваются особенности и возможности применения различных методик бизнес-тренинга для подготовки студентов колледжа по специальности «Страховое дело» к аттестации в форме демонстрационного экзамена. Перечисленные практики позволяют максимально приблизить программы обучения по специальности «Страховое дело» к реалиям современного страхового бизнеса, выработать у студентов устойчивые навыки в андеррайтинге, продажах, урегулировании убытков, маркетинге и тем самым подготовить к успешной сдаче демонстрационного экзамена.*

***Ключевые слова****: демонстрационный экзамен, деловая игра, бизнес-школа страховой организации, конкурс профессионального мастерства.*

Введение принципиально новых методов аттестации выпускников средних профессиональных образовательных учреждений в форме демонстрационного экзамена формирует новые вызовы для преподавателей, ведущих профессиональные модули.

Так демонстрационный экзамен встал на повестку дня и в связи с утверждением нового ФГОС для студентов специальности «Страховое дело» (Приказ Минпросвещения России №555 от 23.07.2023 г.) [1]. И если у технических специальностей в качестве материальной составляющей есть различного рода тренажеры, станки, программные комплексы и прочее, то в страховании процесс практического обучения строится в аудитории с компьютерами и без специализированных программных комплексов,

используемых в современных страховых организациях. И в этом случае наибольший акцент сдвигается на производственную практику, где студенты предположительно получают доступ к практическим заданиям и, соответственно, программному комплексу страховой организации. Однако, учитывая статус практиканта как временного работника без обязательств, страховые организации не всегда гарантированно допускают студентов к реальным производственным процессам – встречам с реальными клиентами, расчетам экономических показателей и т. д., ограничиваясь техническими видами работ.

В связи с вышесказанным сегодня как никогда становится актуальным введение в рабочие программы профессиональных модулей активных методов обучения. Такие методы позволяют моделировать реальные производственные ситуации и отрабатывать навыки, которые затем обучающийся сможет уверенно продемонстрировать в ходе оценочных мероприятий на демонстрационном экзамене.

И в этом плане большим подспорьем будет опыт бизнес-школ самих страховых организаций.

Как известно, на сегодняшний день любая страховая организация, развивающая или даже только планирующая развивать агентский канал продаж, имеет в своей структуре регулярно работающую бизнес-школу, основу методики обучения которой составляет бизнес-тренинг.

Рассмотрим некоторые методики, которые в ходе учебных занятий показали наибольшую эффективность и, учитывая практическую направленность заданий, помогут качественно подготовить студентов к тем заданиям демонстрационного экзамена, которые предполагают встречу и коммуникацию с клиентом.

Одна из самых эффективных практик, положительно зарекомендовавших себя в ходе подготовки студентов специальности 38.02.02 «Страховое дело» в СПБ ГБПОУ «Петровский колледж», является игра «горячий стул». Деловая игра отрабатывает различные этапы продаж, начиная с телефонного звонка с целью назначения встречи клиенту и заканчивая завершением встречи и взятием рекомендаций. Например, задание может заключаться в

следующем: два участника приглашаются в центр аудитории, где для них подготовлены стулья, имитирующие место встречи агента (сотрудника компании) и клиента. Задача агента: выявить потребность у клиента в страховых продуктах и методом вопросов по технике СПИН перевести скрытые потребности клиента в явные, с тем чтобы в дальнейшем клиент осознанно заключил договор страхования. Задача клиента при этом отвечать на вопросы агента, не создавая дополнительных препятствий для ведения диалога. В ходе игры пассивный участник (клиент) является как бы тренажером для активного участника (страхового агента) и дает ему возможность отработать как стандартный скрипт разговора с клиентом, так и возможность развивать мгновенную реакцию на неожиданные ответы клиента, называемые возражениями. Как показывает практика, наибольшие трудности вызывают следующие моменты:

− страх первый раз выйти на активную роль – на роль страхового агента и предстать перед публикой;

− страх сделать ошибку и оказаться неуспешным;

− неумение давать развивающую обратную связь себе и друг другу (чаще всего первоначально все стараются критиковать себя и других).

Как можно преодолеть перечисленные выше трудности. На наш взгляд, помогают снять напряженность следующие установки:

− учебное пространство является безопасной средой и здесь можно ошибаться;

− никто не знает, как 100% правильно – давайте вместе в процессе творческого диалога найдем модели разговора (слов, работающих эффективных вопросов и т. д.), которые будут обогащать стандартные алгоритмы и скрипты.

В целом, замечено, что, преодолев первый страх и выходя открыто на аудиторию, обучающиеся быстро включаются в диалог, пробуют разные варианты, рассматривая их как игровые. И в дальнейших нестандартных коммуникациях с незнакомыми людьми у студента уже вырабатывается устойчивый навык, который он может уверенно продемонстрировать и на оценочных мероприятиях демонстрационного экзамена.

Автор настоящей статьи неоднократно принимала участие в качестве актера на демонстрационном экзамене по специальности

38.02.07 «Банковское дело» и замечала, что часто даже отличники, успешно справившиеся с первым заданием, связанным с основными банковскими операциями – открытием расчетного счета, расчетом графика кредитных платежей и т.д., сталкивались со значительными трудностями с другими заданиями, смоделированными под реальные. Так, например, особые затруднения возникают на этапе при ответах на возражение клиента. Хорошую автоматическую реакцию демонстрировали, как правило, студенты, которые уже на начали работать в банке и не боялись клиентов. А что делать студентам, у которых есть знания, но не выработались устойчивые реакции. На наш взгляд, в этом случае будет полезной деловая игра «Слалом», которую активно применяли в бизнес-школе ООО «Росгосстрах-Жизнь».

Цель деловой игры – отработка умений отвечать на возражения клиентов по стандартному алгоритму. Процесс игры заключается в том, что студент в роли страхового агента подходит поочередно к потенциальному клиенту (а таких клиентов у нас в среднем 4–6 из числа студентов группы), у которого заранее заготовлено по 2 возражения. «Страховой агент» должен ответить на каждое из них в течение 30 секунд. При этом сами же клиенты в результате оценивают, одно или два возражения отработал агент. В итоге каждый из «страховых агентов» получает количество баллов, равное тому количеству возражений, которое было отработано по алгоритму и в установленное время. В ходе данной игры задействованы и оставшиеся в аудитории студенты. Каждый из них закрепляется в роли наблюдателя за конкретным «клиентом» с его соответствующими возражениями. Задача наблюдателя – записывать наиболее удачные отработки возражений и отмечать наиболее успешных «агентов». Таким образом, в данном упражнении, работает вся аудитория, только одни («агенты») на отработку навыка, а другие («клиенты» и «наблюдатели») на оценку правильности выполняемых заданий и тем самым также вырабатывая навыки эффективной работы с возражениями.

Важно также в процессе учебных занятий с обучающимися применять учебный материал, включающий реальные страховые продукты страховых организаций, а не поверхностную информацию с

официального сайта, которая, как известно, носит ограниченный характер, не содержит тарификаторов. И здесь помогает тесное сотрудничество со страховыми организациями – работодателями, где в дальнейшем проходят практику и трудоустраиваются выпускники. В свою очередь, работодатели также заинтересованы в том, чтобы обучающиеся и выпускники, приходя в страховую компанию, уже знали конкретные продукты и могли проконсультировать клиента, рассчитать страховую премию и оформить договор страхования на портале продаж. А включение кейсов с приложением функционалов реальных продуктов в задания по текущим квалификационным экзаменам позволяет более полно оценить степень сформированных профессиональных умений и навыков.

Еще одним из эффективных методов подготовки обучающихся к успешной сдаче демонстрационного экзамена является организация конкурсов профессионального мастерства с участием представителей работодателей. Такой конкурс, как правило, включает несколько этапов проверки знаний и навыков студентов, что частично повторяет тип заданий демонстрационного экзамена. Классический вариант конкурса:

– первый этап – тестирование по общепрофессиональным предметам;

– второй этап – расчет страховой премии и оформление страхового полиса по заданному кейсу;

– и третий финальный этап – продажа в виде презентации (или проведения части встречи с клиентом) с целью продажи (или кросс-продажи) клиенту страхового продукта.

Как показала практика проведения конкурсов профессионального мастерства в СПБ ГБПОУ «Петровский колледж», обучающиеся готовятся к такому испытанию не менее серьезно, чем к квалификационному экзамену. Кроме того, работодатели с удовольствием откликаются на запрос предоставления функционалов реальных страховых продуктов для разработки условий конкурса. Отчасти такая мотивация связана с дальнейшей возможностью лично поучаствовать в оценивании профессиональных навыков конкурсантов и выбрать особо отличившихся для будущей практики и приема на работу.

В заключение можно сделать следующие выводы.

Во-первых, демонстрационный экзамен – это серьезное испытание, позволяющее объективно оценить уровень сформированности профессиональных навыков обучающихся. Не всегда производственная практика позволяет студенту в полной мере проработать такие навыки. На помощь приходят активные методы обучения, запланированные в рабочих программах производственных модулей.

Во-вторых, применяя современные активные методы обучения, впитывающие лучший опыт бизнес-школ страховых компаний, можно более эффективно подготовить обучающихся по специальности 38.02.02 «Страховое дело» к выпускной аттестации в формате демонстрационного экзамена.

В-третьих, организация и проведение конкурсов профессионального мастерства на базе колледжа, с привлечением представителей работодателей, позволяют смоделировать демонстрационный экзамен, тренируют обучающихся выполнять задания в стрессовой ситуации с присутствием внешних экспертов и в то же время стимулируют к активному приобретению и демонстрации профессиональных навыков.

Все вышеперечисленные практики позволяют максимально приблизить программы обучения по специальности «Страховое дело» к реалиям современного страхового бизнеса, выработать у студентов устойчивые навыки в андеррайтинге, продажах, урегулировании убытков, маркетинге и тем самым подготовить к успешной сдаче демонстрационного экзамена.

***Список литературы***

1. Приказ Минпросвещения России от 21.07.2023 №555 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 38.02.02 Страховое дело (по отраслям) // СПС «Консультант Плюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document (дата обращения: 07.10.2024).

***Конев Родион Александрович***
заместитель начальника управления
по работе с данными и мониторинга
***Ильина Инна Леонидовна***
главный специалист управления
по работе с данными и мониторинга

ФГБОУ ДПО «Институт развития
профессионального образования»
г. Москва

# ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАЗЛИЧНЫХ ШКАЛ ПЕРЕВОДА РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА В ПЯТИБАЛЛЬНУЮ ОЦЕНКУ В 2023 И 2024 ГОДАХ

***Аннотация****: в статье представлены результаты анализа шкал перевода результатов демонстрационного экзамена в пятибалльную оценку, применяемых в 2023 и 2024 годах образовательными организациями, реализующими образовательные программы среднего профессионального образования. Актуализирована проблема сопоставимости результатов демонстрационного экзамена при использовании образовательными организациями различных шкал перевода.*

***Ключевые слова****: демонстрационный экзамен, шкала перевода результатов демонстрационного экзамена в оценку, комплект оценочной документации.*

В международной практике используется множество шкал для оценивания качества освоения учебного материала обучающимися, так как сроки обучения, дисциплины и содержание учебных программ могут сильно отличаться в разных странах. Один из вариантов оценивания образовательных результатов обучающихся – это балльная система. В таких странах, как Венгрия, Киргизия, Македония, Сербия и Турция, применяется пятибалльная система, а в Бразилии, Греции, Испании, Италии и многих других странах – десятибалльная система [1].

В России для оценивания успеваемости обучающихся с 1837 года применяется пятибалльная система [2]. В образовательных организациях высшего образования и образовательных организациях, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, широко распространена классическая пятибалльная система оценивания: 5 – «отлично», 4 – «хорошо», 3 – «удовлетворительно», 2 – «неудовлетворительно». В том числе пятибалльная система оценивания применяется при государственной итоговой аттестации и промежуточной аттестации в форме демонстрационного экзамена в системе СПО.

Исходя из положений пункта 61 Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования, утвержденного приказом Минпросвещения России от 08.11.2021 №800 [3], процедура оценивания результатов выполнения заданий демонстрационного экзамена осуществляется членами экспертной группы по 100-балльной системе в соответствии с требованиями комплекта оценочной документации (далее – оценочные материалы). После подведения итогов демонстрационного экзамена осуществляется перевод результатов демонстрационного экзамена в пятибалльную оценку.

С 2019 года по 2023 год образовательные организации, реализующие образовательные программы среднего профессионального образования, применяли методику перевода результатов демонстрационного экзамена в оценку, представленную в распоряжении Минпросвещения России от 01.04.2019 №Р-42 «Об утверждении методических рекомендаций о проведении аттестации с использованием механизма демонстрационного экзамена» [4]. Указанный документ признан утратившим силу в соответствии с распоряжением Минпросвещения России от 07.06.2023 №Р-128.

В соответствии со статьей 28 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» оценка качества образования находится в компетенции образовательной организации [5]. На основании пункта 8.9 Методики организации и проведения демонстрационного экзамена, утвержденной приказом ФГБОУ ДПО ИРПО от 22.06.2023 №П-291, образовательные

организации самостоятельно устанавливают шкалу перевода результатов демонстрационного экзамена в оценку (далее – шкала) [6].

В статье представлены результаты анализа применения образовательными организациями шкал перевода результатов демонстрационного экзамена в пятибалльную оценку в 2023 году и в период с января по август 2024 года по данным исполнительных органов субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования.

Для удобства обозначения шкал будет использоваться следующий вид:

«*0*–[*минимум оценки «3»*]–[*минимум оценки «4»*]–[*минимум оценки* «*5*»]–*100*», где минимальные оценки округлены до целой части. Например, шкала «*0–20–40–70–100*» означает, что оценка «2» (неудовлетворительно) принимает значение от 0% до 19,99% выполнения задания; оценка «3» (удовлетворительно) – от 20% до 39,99%; оценка «4» (хорошо) – от 40% до 69,99%; оценка «5» (отлично) – от 70% до 100%.

В разрезе субъектов Российской Федерации наибольшее количество различных вариантов шкал использовали образовательные организации Свердловской области в 2023 году – 33 шкалы, а в 2024 – 52 шкалы. Наибольшее увеличение количества используемых шкал зафиксировано в Иркутской области – с 6 шкал в 2023 году до 30 шкал в 2024 году, а наибольшее уменьшение количества шкал – в Нижегородской области (с 10 шкал в 2023 году до 7 шкал в 2024 году). Всего в 2023 году выявлено использование 236 различных шкал, а в 2024 году – 521 шкала.

В таблицах 1 и 2 представлен перечень субъектов Российской Федерации, в которых применялось наибольшее и наименьшее количество шкал в 2023 и 2024 годах.

Таблица 1

Перечень субъектов Российской Федерации по наибольшему количеству различных шкал в 2023 и 2024 годах

| № п/п | *2023 год* | | *2024 год* | |
|---|---|---|---|---|
| | *Субъект Российской Федерации* | *Количество различных шкал, шт.* | *Субъект Российской Федерации* | *Количество различных шкал, шт.* |
| 1 | Свердловская область | 33 | Свердловская область | 52 |
| 2 | Пермский край | 23 | Пермский край | 42 |
| 3 | Республика Башкортостан | 22 | Республика Башкортостан | 38 |
| 4 | Волгоградская область | 21 | Ставрополь-ский край | 32 |
| 5 | Белгородская область | 13 | Иркутская область | 30 |
| 6 | Алтайский край | 12 | г. Санкт-Петербург | 29 |
| 7 | Ростовская область | 12 | Белгородская область | 28 |
| 8 | Красноярский край | 11 | Краснодарский край | 28 |
| 9 | Ставропольский край | 11 | Красноярский край | 28 |
| 10 | Удмуртская Республика | 10 | Республика Саха (Якутия) | 27 |

Увеличение количества вариантов используемых шкал можно объяснить тем, что с 2024 года рекомендованная шкала исключена из оценочных материалов и все образовательные организации, реализующие образовательные программы среднего профессионального образования, самостоятельно определяют шкалу перевода.

Таблица 2

Перечень субъектов Российской Федерации по наименьшему количеству различных шкал в 2023 и 2024 годах

| № п/п | *2023 год* | | *2024 год* | |
|---|---|---|---|---|
| | *Субъект Российской Федерации* | *Количество различных шкал, шт.* | *Субъект Российской Федерации* | *Количество различных шкал, шт.* |
| 1 | Курская область | 1 | Кабардино-Балкарская Республика | 4 |
| 2 | Липецкая область | 1 | Костромская область | 4 |
| 3 | Мурманская область | 1 | Курская область | 4 |
| 4 | Ненецкий автономный округ | 1 | Орловская область | 4 |
| 5 | Новгородская область | 1 | Чукотский автономный округ | 3 |
| 6 | Орловская область | 1 | Ямало-Ненецкий автономный округ | 3 |
| 7 | Республика Ингушетия | 1 | Еврейская автономная область | 2 |
| 8 | Республика Крым | 1 | Ненецкий автономный округ | 1 |
| 9 | Республика Марий Эл | 1 | Республика Ингушетия | 1 |
| 10 | г. Севастополь | 1 | Тюменская область | 1 |

Использование меньшего количества различных вариаций шкал в данных субъектах Российской Федерации, возможно, связано с общим количеством проведенных демонстрационных экзаменов. Например, в Чукотском автономном округе в 2024 году было проведено всего 12 демонстрационных экзаменов в 3 образовательных организациях, которые использовали разные шкалы перевода.

Образовательные организации в 2023 г. использовали рекомендованную шкалу «0–20–40–70–100» в 95,8% случаях проведения демонстрационных экзаменов, а в 2024 году – только в 78,9% от общего количества демонстрационных экзаменов соответствующего года (таблица 3).

Таблица 3

Используемые в 2024 году варианты шкал перевода (процент использования более 0,3%)

| *Виды шкал перевода процента выполнения задания в пятибалльную оценку* | *Процент использования шкалы от общего количества демонстрационных экзаменов*, % |
|---|---|
| 0–20–40–70–100 | 78,90 |
| 0–20–40–60–100 | 0,83 |
| 0–25–50–75–100 | 0,82 |
| 0–15–40–70–100 | 0,51 |
| 0–10–40–70–100 | 0,48 |
| 0–40–60–80–100 | 0,41 |
| 0–20–40–80–100 | 0,37 |
| 0–25–50–80–100 | 0,35 |
| 0–10–30–60–100 | 0,32 |

В перечне используемых шкал в 2023 и 2024 годах присутствуют шкалы, в которых пороговые значения могут быть больше или меньше пороговых значений рекомендованной шкалы. При отклонении значения в большую или меньшую сторону происходит увеличение или снижение требований к сдающему демонстрационный экзамен соответственно.

При изучении вариантов шкал в качестве отклонения порогового значения от рекомендованной шкалы использовалось значение 15%, что соответствует гарантированному занижению или завышению оценки демонстрационного экзамена при условии получения среднего результата: оценка 2 «неудовлетворительно» – среднее значение диапазона 10%; оценка 3 «удовлетворительно» – среднее значение диапазона 30%; оценка 4 «хорошо» – среднее значение диапазона 55%; оценка 5 «отлично» – среднее значение диапазона 85%.

Выбранное отклонение от порогового значения разбивает данные на следующие три группы шкал:

1) соответствующие рекомендованной шкале «0–20–40–70–100» (95,8% и 78,9% в 2023 и 2024 годах соответственно от общего количества демонстрационных экзаменов соответствующего года);

2) отличающиеся от пороговых значений рекомендованной шкалы на менее чем 15% (3,5% и 15,4% в 2023 и 2024 годах

соответственно от общего количества демонстрационных экзаменов соответствующего года);

3) отличающиеся от пороговых значений рекомендованной шкалы на более чем 15% (0,7% и 5,7% в 2023 и 2024 годах соответственно от общего количества демонстрационных экзаменов соответствующего года).

Анализ группы шкал, отличающихся от пороговых значений рекомендованной шкалы на более чем 15%, показал занижение результатов для оценки 2 «неудовлетворительно» и 3 «удовлетворительно».

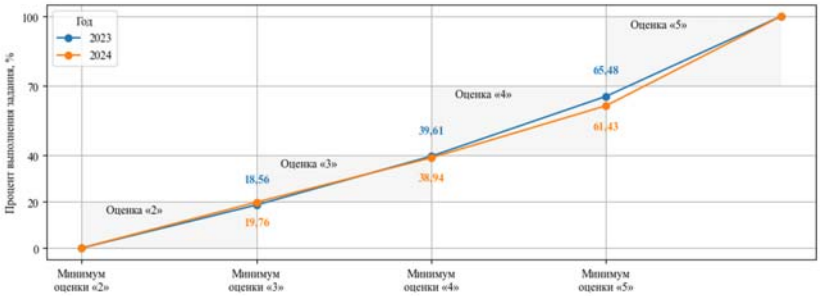


Рис. 1. Изменение средних пороговых значений процента выполнения задания по годам

Результаты анализа изменений средних пороговых значений процента выполнения демонстрационного задания без рекомендованной шкалы показал, что в 2024 году имеется снижение требований к оценке 5 «отлично» на 4% по отношению к 2023 году и на 9% по отношению к рекомендованной шкале (рис. 1).

С учётом изложенного можно отметить, что отсутствие фиксированной шкалы приводит к увеличению разнообразия вариантов шкал. В 2024 году по сравнению с 2023 годом произошло увеличение в 2,2 раза количества различных вариантов шкал (2023 г. – 236, 2024 г. – 521). Увеличение количества шкал приводит к различным требованиям для минимальных пороговых значений для перевода в пятибалльную оценку, в том числе увеличение количества шкал с занижением оценки 5 «отлично» на 9% от рекомендованной шкалы в 2024 году.

В дальнейшем увеличение разнообразия шкал приведет к тому, что невозможно будет сравнивать результаты демонстрационных экзаменов в образовательных организациях, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования.

Выявленное разнообразие шкал влияет на качественную и общую успеваемость обучающихся по результатам демонстрационного экзамена, а также на показатели субъектов Российской Федерации в целом; не позволяет сравнивать результаты демонстрационного экзамена, выраженные в оценках «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» в образовательных организациях различных регионов.

Для устранения разнообразия вариантов шкал необходимо ввести на федеральном уровне единую шкалу перевода результатов демонстрационного экзамена в оценку с целью получения сравнимых данных о результатах выполнения практических заданий обучающимися образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования.

***Список литературы***

1. Сабирзянова Г.Ш. Балльно-рейтинговая система в среднем профессиональном образовании / Г.Ш. Сабирзянова // Современные проблемы науки и образования. – 2023. – №4 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://science-education.ru/article/view?id=32759 (дата обращения: 05.11.2024). – DOI 10.17513/spno.32759. – EDN LINHVF

2. Казакова И.А. Система оценивания знаний в историческом аспекте / И.А. Казакова // Высшее образование в России. – 2011. – №6. – С. 153–157. EDN NWGHVP

3. Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 08.11.2021 №800 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/403073179/ (дата обращения: 05.11.2024).

4. Об утверждении методических рекомендаций о проведении аттестации с использованием механизма демонстрационного экзамена. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 01.04.2019 № Р-42 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://base.garant.ru/72241526/ (дата обращения: 05.11.2024).

5. Об образовании в Российской Федерации. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://base.garant.ru/70291362/ (дата обращения: 05.11.2024).

6. Методика организации и проведения демонстрационного экзамена. Приказ ФГБОУ ДПО ИРПО от 22.06.2023 № П-291 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://de.firpo.ru/netcat_files/multifile/491/27/P_291_2_.pdf (дата обращения: 05.11.2024).

***Коржуева Анастасия Игоревна***
главный специалист
ФГБОУ ДПО «Институт развития
профессионального образования»
магистрант
ГАОУ ВО МГПУ
г. Москва

# ПРОФИЛАКТИКА ЭКЗАМЕНАЦИОННОГО СТРЕССА У ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ СПО В ПЕРИОД ПОДГОТОВКИ К ДЕМОНСТРАЦИОННЫМ ЭКЗАМЕНАМ

***Аннотация****: в статье описываются факторы, влияющие на экзаменационный стресс выпускников образовательных организаций среднего профессионального образования в период прохождения государственной итоговой аттестации, организованной в форме демонстрационного экзамена. С опорой на ресурсную концепцию психологического стресса предложены рекомендации по снижению экзаменационного стресса за счет внедрения в практику образовательных организаций промежуточной аттестации в форме демонстрационного экзамена, а также приемы эмоциональной саморегуляции, актуальные для профилактики стрессовых состояний у студентов в экзаменационный период.*

***Ключевые слова****: экзаменационный стресс, эмоциональная напряженность, демонстрационный экзамен.*

Стресс стал неотъемлемой частью жизни многих людей и вошёл в повседневную реальность. Часто стрессовые ситуации возникают в моменты перемен, которые могут привести как к положительным, так и к отрицательным последствиям. Особенно остро это состояние ощущает молодое поколение, переходящее в студенческую жизнь и сталкиваясь с ее трудностями. Стресс (от англ. stress – давление, нажим, напор; гнёт; нагрузка; напряжение) – неспецифическая (общая) реакция организма на воздействие (физическое или психологическое), нарушающее его гомеостаз, а также соответствующее состояние нервной системы организма (или организма в целом). Стресс является предметом исследования

различных областей науки, включая биологию, медицину, педагогику и психологию. Общую концепцию стресса сформулировал канадский физиолог Ганс Селье, определив стресс как совокупность защитных реакций организма. Помимо термина «психологический стресс» в литературе также используется термин «эмоциональный стресс» и «психоэмоциональный стресс». Г. Селье определяет три стадии стресса: 1) стадия тревоги; 2) стадия сопротивления (резистентности); 3) стадия истощения, которые объединяются в модель общего адаптационного синдрома [1].

Для стадии тревоги характерны снижение уровня резистентности организма, нарушение некоторых вегетативных функций, для восстановления которых организм включает механизмы саморегуляции защитных процессов. В случае применения выделенных стадий стресса в учебной деятельности можно предположить, что первая стадия коррелирует с «предэкзаменационным» страхом и состоянием неопределенности, в которое студент может попасть в период подготовки к экзамену и непосредственно перед ним. В случае эффективного применения мобилизационных резервов возникшая тревожность может быть преодолена, благодаря чему организм восстановит нормальную активность. Стресс может быть разрешен на данной стадии. В ином случае, при продолжительном воздействии стрессора, организм переходит к второй стадии сопротивления (резистентности). Эту стадию можно соотнести с моментом начала выполнения экзаменационного задания. Для второй стадии возникает необходимость активизации защитных реакций организма, что влечет за собой сбалансированное расходование адаптационных резервов на фоне адекватного внешним условиям напряжения функциональных систем. Переход к третьей стадии – истощению, ознаменован неспособностью организма к адаптации, нарушением защитной функции саморегуляции при длительном нахождении под интенсивным воздействием стрессоров. К моменту выполнения заданий экзамена студент уже мог находиться под длительным влиянием многих стресс-факторов или непосредственно столкнуться с экстремальным проявлением стресса прямо на экзамене. За такими потрясениями могут последовать функциональные нарушения деятельности организма, например

бессонница, головные боли, снижение иммунитета, повышение вероятности появления различных заболеваний, иными словами – истощение.

Наиболее выраженной формой учебного стресса является экзаменационный стресс. Экзаменационный стресс анализируется как фактор, оказывающий негативное воздействие на мыслительные процессы и состояние памяти, а также на результативность учебной деятельности студентов образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования. Учебная деятельность является в значительной степени трудоёмкой, студенты сталкиваются с недосыпанием, обработкой большого объема информации, адаптацией в студенческом коллективе, формированием нового представления о себе.

Зачастую стресс, в том числе экзаменационный, принято считать отрицательным явлением. Однако в исследованиях Р.С. Немова, Д. Маерса, Г. Селье, Ю.В. Щербатых указывается на положительное влияние стресса. Так, Ю.В. Щербатых отмечает, что в определенных ситуациях психологическое напряжение может иметь стимулирующее значение, помогая студентам мобилизовать все свои знания и личностные резервы для решения поставленных перед ними учебных задач. Существует оптимальный уровень тревожности, при котором достигается наибольшая успешность деятельности [7].

Важно отметить, что студенческий возраст характеризуется многообразием эмоциональных переживаний, а экзаменационный стресс занимает одно из первых мест среди многих причин, вызывающих психологическое напряжение у студентов и выпускников. Таким образом, появляется необходимость контроля и профилактики стрессовых проявлений, снижения эмоциональной напряженности, как в течение учебного года, так и в период проведения аттестации, что поднимает вопрос повышения качества коммуникации между студентами и преподавателями, преподавателями и администрацией образовательной организации.

Демонстрационный экзамен является для системы среднего профессионального образования новой формой государственной итоговой и промежуточной аттестации, которая направлена на определение уровня освоения студентом или выпускником материала, предусмотренного образовательной программой, и степени сформированности

профессиональных компетенций путем проведения независимой экспертной оценки выполненных выпускником практических заданий.

Демонстрационный экзамен как любая форма аттестации может стать серьезным испытанием для обучающегося как в части подготовки и выполнения практических заданий, так и с точки зрения эмоциональной напряженности и страха перед сдачей экзамена.

Профилактика или контроль экзаменационного стресса могут быть достигнуты путем привлечения внешней поддержки или при помощи внутренней саморегуляции. Рассмотрим в качестве примера ресурсную концепцию психологического стресса, предложенную С. Хобфоллом. В данной концепции адаптационные возможности человека связываются с наличием личностных ресурсов, а ресурсами считается то, что является значимым для человека, что помогает ему адаптироваться в сложных жизненных ситуациях. Таким образом, появляется необходимость предварительного получения, накопления и последующего распределения личностью различных ресурсов, в том числе непосредственно в ситуации стресса [3]. Внутренними ресурсами являются:

– физическое состояние (здоровье, наличие заболеваний);

– стиль жизни (наличие вредных привычек, режим сна и проч.);

– личностные ресурсы (эмоциональный интеллект, мотивация, уверенность в себе и др.);

– поведенческие ресурсы (коммуникативные навыки, критическое мышление).

В группу внешних ресурсов входят следующие виды:

– материальные (уровень материального дохода, безопасность жизнедеятельности, стабильность оплаты труда);

– ресурсы социальной поддержки, дающие материальную, эмоциональную и информационную помощь (семья и друзья, государство, организации и компании, специальные институты социальной поддержки).

Исследователь отмечает, что профилактика стресса может реализовываться в направлении предварительного накопления личностных ресурсов в так называемой «ресурсной базе» и обучении их правильному распределению с учётом ценностно-мотивационной системы личности. Ядром ресурсной концепции С. Хобфолла

является принцип «консервации» ресурсов: человек стремится получить и сохранить то, что ценно для него, и старается оптимально использовать свои ресурсы, а также восстановить потерянные и приобрести новые ресурсы. Согласно данной концепции, психологический стресс и риск дезадаптации возникают при нарушении баланса между потерями и приобретениями личных ресурсов [2; 6].

Например, для подготовки к государственной итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена студенту необходимо как самостоятельно обеспечить собственные внутренние ресурсы, так и в полной мере овладеть теми навыками и умениями, которые может предложить образовательная организация.

Важным аспектом для профилактики стрессовых состояний у студентов является подготовка и участие в промежуточной аттестации в форме демонстрационного экзамена. Это позволяет ознакомиться с процедурой проведения экзамена, пройдя все ключевые этапы: от подготовки к экзамену до получения цифрового паспорта компетенций. Кроме того, промежуточная аттестация является инструментом по отработке полученных практических навыков, приобретенных студентом в результате освоения образовательного модуля. Нельзя не отметить, что проведение промежуточной аттестации в форме демонстрационного экзамена в значительной степени влияет на установление профессиональных связей (экспертная группа, производящая оценку результатов выполнения заданий демонстрационного экзамена, как правило, состоит из работодателей), что, в свою очередь, оказывает влияние на формирование профессиональной картины мира студента, тем самым предоставляя внутреннюю опору, в том числе для борьбы со стрессовыми проявлениями в дальнейшей деятельности.

Важным аспектом для принятия решения администрацией образовательной организации по внедрению практики проведения промежуточной аттестации в форме демонстрационного экзамена является наличие нормативной базы [5], согласно которой результаты промежуточной аттестации в форме демонстрационного экзамена, проведённого при участии федерального оператора, могут быть учтены при выставлении оценки по результатам итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена. Таким образом, за счет положительного результата при выполнении заданий

демонстрационного экзамена в рамках промежуточной аттестации выпускник имеет право облегчить процедуру выполнения заданий государственной итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена, снизив тем самым эмоциональное напряжение.

По статистическим данным, полученным из информационных систем федерального оператора демонстрационного экзамена ФГБОУ ДПО ИРПО, в 2023 году в промежуточной аттестации в форме демонстрационного экзамена участвовали 75 000 чел., из них более половины участников прошли государственную итоговую аттестацию в форме демонстрационного экзамена в том же году, тем самым воспользовавшись правовой нормой регулятора по учету промежуточных результатов [5]. Анализируя результаты выпускников образовательных организаций среднего профессионального образования, принимавших участие как в промежуточной аттестации, так и в государственной итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена, можно заметить качественное улучшение среднего результата выполняемости заданий. По ряду профессий и специальностей средний результат выполняемости заданий от промежуточной аттестации к итоговой аттестации показал рост до 10%. Приведенные данные демонстрируют востребованность проведения промежуточной аттестации в форме демонстрационного экзамена для упрощения процедуры итоговой аттестации и снижения экзаменационного стресса выпускников.

Помимо проведения «тренировочных экзаменов», студенты и выпускники могут самостоятельно обеспечить внутреннюю ресурсную опору для снижения стрессовых проявлений, например, через выстраивание сбалансированного режима отдыха и питания, добавления небольшой физической нагрузки или овладения методами саморегуляции.

Например, методом саморегуляции может выступать планирование, как долгосрочное, так и краткосрочное. Создание графика или плана подготовки поможет снизить неопределенность, страх и беспокойство перед экзаменом. К методам саморегуляции также можно отнести некоторые техники релаксации, такие как медитация, дыхательные практики, йога [4]. Комплекс расслабляющих упражнений позволит снизить частоту сердцебиения,

нормализовать давление, включить парасимпатическую систему для борьбы со стрессовыми проявлениями. Для регулирования эмоциональной нагрузки также подойдет физическая активность. Регулярные физические упражнения улучшают настроение и общее самочувствие наравне со здоровым сном, который также может обеспечить улучшение концентрации и памяти.

Таким образом, наиболее выраженной формой учебного стресса является экзаменационный стресс, который особенно остро проявляется у студентов в период проведения государственной итоговой аттестации. Однако административный ресурс образовательных организаций среднего профессионального образования обладает возможностью расширения практик проведения промежуточной аттестации в форме демонстрационного экзамена, позволяющих снизить психоэмоциональный стресс у студентов и выпускников, за счет детального ознакомления с процедурой проведения экзамена и возможностью апробировать свои силы в реальных или смоделированных производственных условиях. В свою очередь, проведение демонстрационного экзамена в качестве промежуточной аттестации влечет за собой качественное улучшение показателей результата выполнения заданий. При этом для профилактики стрессовых состояний одной «репетиции» экзамена недостаточно. Студентам и выпускникам для снижения уровня стресса необходимо пользоваться методами психологической саморегуляции, накапливая опыт и внутренние ресурсы, позволяющие пройти аттестационные испытания наиболее успешно.

***Список литературы***

1. Бильданова В.Р. Психология стресса и методы его профилактики: учебное пособие / В.Р. Бильданова, Г.К. Бисерова, Г.Р. Шагивалеева. – Елабуга: Изд-во ЕИ КФУ, 2015. – 142 с.

2. Зинченко Е.В. Психологические аспекты стресса: учеб. пособие / Е.В. Зинченко. – Ростов н/Д.: Юж. федер. ун-т, 2017. – 91 с. EDN YTWTVB

3. Иванова Т.Ю. Теория сохранения ресурсов как объяснительная модель возникновения стресса / Т.Ю. Иванова // Психология. Журнал Высшей школы экономики – 2013. – Т. 10. №3. – С. 119–135. – EDN SHBFZD

4. Михалева О.С. Профилактика экзаменационного стресса у студентов / О.С. Михалева // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. – 2013. – №3. – С. 58–63. EDN RKXQGH

5. Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования: Приказ Министерства просвещения РФ от 08.11.2021 №800 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.garant.ru/products/ ipo/prime/doc/403073179/.

6. Психологическая адаптация и психологическое здоровье человека в осложненных условиях жизненной среды: коллективная монография. – М.: Академия естествознания, 2011. – 321 с.

7. Щербатых Ю.В. Психология стресса / Ю.В. Щербатых. – М.: ЭКСМО, 2008. – 308 с. EDN QXUQKT

***Модонов Евгений Николаевич***
заместитель начальника департамента обеспечения
и развития системы оценки качества
профессионального образования
***Шелехова Ольга Васильевна***
канд. пед. наук, доцент, ведущий специалист

ФГБОУ ДПО «Институт развития
профессионального образования»
г. Москва

# КЛЮЧЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ЭКСПЕРТА-РАЗРАБОТЧИКА ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА

***Аннотация****: в статье рассматривается компетентностная модель эксперта-разработчика оценочных материалов демонстрационного экзамена. Исходя из ключевых видов деятельности по разработке оценочных материалов демонстрационного экзамена выделяются профессиональные и надпрофессиональные компетенции эксперта-разработчика.*

***Ключевые слова****: качество среднего профессионального образования, эксперт-разработчик оценочных материалов демонстрационного экзамена, демонстрационный экзамен, профессиональные компетенции, надпрофессиональные компетенции.*

Изменение парадигмы оценки качества подготовки выпускников системы среднего профессионального образования обусловлено рядом причин:

во-первых, изменениями требований государства к оценке качества среднего профессионального образования, которые закреплены в поручении Президента РФ по итогам встречи с членами национальной сборной России по профессиональному мастерству [2]. В частности, определяется «внедрение

демонстрационного экзамена в качестве государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования…»;

во-вторых, изменениями формы государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования, определяемых в Федеральных государственных образовательных стандартах среднего профессионального образования в части закрепления как одной из форм государственной итоговой аттестации форму демонстрационного экзамена;

в-третьих, обновлением федеральной нормативной базы, регламентирующей проведение государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования. В частности, Порядок проведения государственной итоговой аттестации по программам среднего профессионального образования закрепляет демонстрационный экзамен как одну из форм проведения государственной итоговой аттестации для выпускников, осваивающих программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих и выпускников, осваивающих программы подготовки специалистов среднего звена, который может проводиться на базовом и профильном уровнях [5].

Обозначенные выше причины определили векторы обновления оценочных процедур государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования. Федеральным оператором демонстрационного экзамена – ФГБПОУ ДПО «Институт развития профессионального образования» [4] были сформулированы новые подходы к разработке единых оценочных материалов для проведения демонстрационного экзамена, которые закреплены в Порядке разработки, публикации и хранения оценочных материалов для проведения демонстрационного экзамена [3].

Для разработки оценочных материалов демонстрационного экзамена Институт развития профессионального образования проводит отбор претендентов в эксперты-разработчики оценочных материалов демонстрационного экзамена, который осуществляется на основании Объявления о приеме заявок на участие в отборе на разработку оценочных материалов для проведения государственной

итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования в форме демонстрационного экзамена [1]. Отбор претендентов в эксперты-разработчики оценочных материалов осуществляется специально созданной Институтом развития профессионального образования комиссией по отбору экспертов-разработчиков оценочных материалов, состав которой утверждается приказом Института. В состав Комиссии входят сотрудники Института развития профессионального образования, представители профессиональных и отраслевых объединений, представители объединений работодателей, представители организаций, к компетенции которых относятся вопросы качества среднего профессионального образования.

Согласно порядку отбора [1], в качестве претендентов в эксперты-разработчики оценочных материалов выступают «физические лица с необходимыми, в том числе квалификационными, характеристиками и опытом профессиональной деятельности». Претендент в эксперты-разработчики оценочных материалов должен соответствовать одному или нескольким следующим минимальным квалификационным характеристикам, требованиям к опыту профессиональной деятельности:

а) являться педагогическим работником, имеющим квалификационную категорию, и (или) иметь опыт работы в качестве педагогического работника в образовательных организациях, реализующих программы среднего профессионального образования по соответствующей укрупненной группе профессий (специальностей) среднего профессионального образования, не менее 3 лет;

б) являться членом федерального учебно-методического объединения по соответствующей укрупненной группе профессий (специальностей) среднего профессионального образования;

в) являться представителем организации, заинтересованной в качестве подготовки кадров по образовательным программам среднего профессионального образования, профиль деятельности которой позволяет осуществить разработку проектов оценочных материалов по конкретной профессии, специальности среднего профессионального образования;

г) являться представителем образовательно-производственного центра (кластера), участника федерального проекта

«Профессионалитет» в целях разработки оценочных материалов в рамках федерального проекта «Профессионалитет».

Перед Институтом развития профессионального образования ежегодно стоит актуальная задача по совершенствованию процедуры отбора кандидатов в эксперты-разработчики оценочных материалов демонстрационного экзамена. Так, в 2025 году в процедуре отбора претендентов в эксперты-разработчики оценочных материалов добавилось обязательное прохождение входного тестирования претендентов в эксперты-разработчики оценочных материалов, которое включает в себя вопросы на знание федеральной нормативно-правовой базы, регламентирующей функционирование системы среднего профессионального образования. Также обязательным требованием к кандидату в эксперты-разработчики оценочных материалов демонстрационного экзамена является успешное завершение обучения по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации «Основы разработки оценочных материалов демонстрационного экзамена».

Согласно Порядку отбора, при проведении процедуры отбора претендентов в эксперты-разработчики оценочных материалов используются следующие критерии и их вес, выраженный в баллах:

а) наличие у претендента в эксперты-разработчики оценочных материалов из числа педагогических работников высшей квалификационной категории (1 балл);

б) наличие у претендента в эксперты-разработчики оценочных материалов опыта работы в качестве педагогического работника в образовательных организациях, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования по соответствующей укрупненной группе профессий (специальностей) среднего профессионального образования, не менее 5 лет (1 балл);

в) претендент в эксперты-разработчики оценочных материалов является членом профильного федерального учебно-методического объединения по укрупненной группе профессий (специальностей) среднего профессионального образования (1,5 балла);

г) претендент в эксперты-разработчики оценочных материалов является представителем организации, заинтересованной в качестве подготовки кадров по программам среднего профессионального образования, профиль деятельности которой позволяет

осуществить разработку проекта оценочных материалов по конкретной профессии, специальности среднего профессионального образования (1,5 балла);

д) претендент в эксперты-разработчики оценочных материалов является представителем образовательно-производственного центра (кластера), участника федерального проекта «Профессионалитет» (1,5 балла);

е) прохождение программы просветительской деятельности «Профессиональный интенсив по разработке оценочных материалов демонстрационного экзамена» (2 балла);

ж) наличие у претендента в эксперты-разработчики оценочных материалов положительного опыта разработки оценочных материалов для проведения демонстрационного экзамена в 2024 году (5 баллов);

з) наличие у претендента в эксперты-разработчики оценочных материалов гарантийного письма с места работы (1 балл);

и) наличие у претендента в эксперты-разработчики оценочных материалов гарантийного письма от профильной организации (1 балл за каждое);

к) претендент в эксперты-разработчики оценочных материалов включен в список рекомендуемых претендентов на разработку оценочных материалов, сформированный органом исполнительной власти, осуществляющим государственное управление в сфере образования в субъектах Российской Федерации (2 балла);

л) претендент в эксперты-разработчики оценочных материалов включен в список рекомендуемых претендентов на разработку оценочных материалов, сформированный ФУМО (2 балла);

м) наличие у претендента в эксперты-разработчики оценочных материалов ученой степени, ученого звания (1 балл);

н) наличие у претендента в эксперты-разработчики оценочных материалов статуса победителя (лауреата) профессиональных конкурсов, премий в области образования, науки, в иных профильных областях (1 балл);

о) результат входного тестирования: 0–7 правильных ответов – 0 баллов; 8–10 правильных ответов – 0,5 балла; 11–13 правильных ответов – 1 балл; 14–15 правильных ответов – 1,5 балла.

Таким образом, на основе анализа порядка отбора кандидатов в эксперты-разработчики оценочных материалов мы видим, что отбор происходит на основании формальных квалификационных характеристик и формальных критериев, которые не позволяют в полной мере оценить уровень сформированности компетенций, необходимых эксперту-разработчику оценочных материалов. Вместе с тем анализ качества деятельности экспертов-разработчиков оценочных материалов демонстрационного экзамена показал, что при отборе кандидатов в эксперты-разработчики недостаточно пользоваться только формальными критериями, закрепленными в порядке отбора. Для повышения качества отборочной процедуры, с нашей точки зрения, необходима разработка компетентностной модели эксперта-разработчика оценочных материалов.

Под компетенцией эксперта-разработчика оценочных материалов мы понимаем его способность применять знания, умения, практический опыт, а также личностные качества, для успешной деятельности в области разработки оценочных материалов демонстрационного экзамена. Таким образом, эксперт-разработчик должен обладать как профессиональными, так и надпрофессиональными компетенциями. Профессиональные компетенции мы рассматриваем как набор профессиональных знаний, умений и практического профессионального опыта, необходимых эксперту-разработчику для разработки оценочных материалов по определенному Федеральному государственному образовательному стандарту среднего профессионального образования: непосредственное знание содержания ФГОС СПО, методики преподавания профессиональных дисциплин в разрезе ФГОС СПО, а также опыт реализации профессиональных дисциплин в учреждениях среднего профессионального образования. Данные компетенции и оцениваются при отборе экспертов-разработчиков оценочных материалов демонстрационного экзамена.

Вместе с тем, с нашей точки зрения, профессиональных компетенций недостаточно для разработки качественных оценочных материалов демонстрационного экзамена. Мы считаем, что для успешной разработки оценочных материалов эксперт-разработчик должен обладать еще и сформированными надпрофессиональными компетенциями, под которыми мы понимаем универсальные

деловые и управленческие качества эксперта-разработчика, позволяющие ему максимально качественно в жестко закрепленные сроки разработать оценочные материалы демонстрационного экзамена.

Для выделения перечня надпрофессиональных компетенций обратимся к анализу видов деятельности, которые выполняет эксперт-разработчик при формировании оценочных материалов демонстрационного экзамена. Оценочные материалы разрабатываются в соответствии с Порядком разработки, публикации и хранения оценочных материалов для проведения демонстрационного экзамена [3]. Эксперты-разработчики оценочных материалов осуществляют свою деятельность по разработке оценочных материалов, в том числе в соответствии с индивидуальными планами (графиками) разработки оценочных материалов. Таким образом, для эффективной деятельности эксперту-разработчику необходимы следующие надпрофессиональные компетенции.

1. Компетенция «Ориентация на результат». Эксперт-разработчик оценочных материалов ясно представляет необходимый результат – разработанные оценочные материалы для проведения государственной итоговой аттестации и промежуточной аттестации по программам среднего профессионального образования в форме демонстрационного экзамена, берет на себя ответственность за получение данного результата и инициирует и выполняет необходимые действия для его создания.

2. Компетенция «Анализ информации и выработка решений» предполагает, что эксперт-разработчик быстро анализирует и корректно работает с различного рода информацией – Федеральным государственным образовательным стандартом среднего профессионального образования, Примерной образовательной программой среднего профессионального образования и др., анализирует риски и потенциальные ограничения разработанных оценочных материалов демонстрационного экзамена, а также рассматривает возможные альтернативные варианты заданий демонстрационного экзамена.

3. Компетенция «Следование правилам и процедурам» включает в себя действия эксперта-разработчика в соответствии с

существующими нормами и порядками, регламентирующими разработку оценочных материалов демонстрационного экзамена.

4. Компетенция «Цифровая грамотность» предполагает свободное владение функционалом текстовых редакторов, редактированием электронных таблиц, владение на высоком пользовательском уровне и другими программными продуктами, которые позволяют эффективно взаимодействовать с различными людьми в удаленном режиме.

5. Компетенция «Инновационность или креативность». Эксперт-разработчик предлагает и внедряет новые идеи и подходы к формированию заданий демонстрационного экзамена и стремится к улучшению разработанных оценочных материалов по сравнению с разработанными ранее.

Важным, с нашей точки зрения, является и то, что с целью разработки оценочных материалов могут создаваться инициативные рабочие группы по разработке проектов оценочных материалов, в состав которых включаются представители образовательных организаций, организаций-работодателей, отраслевых и профессиональных сообществ. В инициативной рабочей группе могут состоять представители образовательных организаций, профильного ФУМО, организаций-работодателей. Численный состав инициативной рабочей группы должен составлять не более 10 человек [3]. Таким образом, эксперт-разработчик как координатор деятельности инициативной рабочей группы должен обладать рядом компетенций, которые будут способствовать повышению эффективности данной работы.

1. Компетенция «Коммуникативная грамотность». Эксперт-разработчик владеет культурными нормами общения как при личном, так и онлайн-взаимодействии с членами инициативной рабочей группы, с куратором эксперта-разработчика и другими должностными лицами, профессионально грамотно, четко и структурировано формулирует свою позицию относительно разработки оценочных материалов демонстрационного экзамена, а также учитывает особенности собеседников.

2. Компетенция «Эмоциональный интеллект» проявляется в умении эксперта-разработчика распознавать как собственные эмоции, так и эмоции других людей (куратора эксперта-разработчика,

членов инициативной рабочей группы) и умении действовать с учетом индивидуальных особенностей других людей.

3. Компетенция «Лидерство» проявляется через принятие экспертом-разработчиком на себя ответственности за результаты работы инициативной рабочей группы, мотивацию членов инициативной рабочей группы и координацию их работы по формированию оценочных материалов демонстрационного экзамена. При этом эксперт-разработчик является лидером инициативной рабочей группы.

Выделенные нами надпрофессиональные компетенции не являются исчерпывающими в компетентностной модели эксперта-разработчика оценочных материалов демонстрационного экзамена, а представляют, с нашей точки зрения, основу ее построения и могут быть положены в критерии отборочных процедур кандидатов в эксперты – разработчики оценочных материалов демонстрационного экзамена.

***Список литературы***

1. Объявление о приеме заявок на участие в отборе на разработку оценочных материалов для проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования в форме демонстрационного экзамена в 2025 году [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://archksakhalin.ru/doc/demonstracionnyi_ehkzamen/2/objavlenie_o_prieme_zajavok.pdf (дата обращения: 01.11.2024).

2. Перечень поручений Президента РФ по итогам встречи с членами национальной сборной Росси по профессиональному мастерству от 29.12.2016. Пр-2582 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/53682 (дата обращения: 01.11.2024).

3. Приказ ФГБОУ ДПО ИРПО от 12 марта 2024 г. №01-09-42/2024 «О внесении изменений в приказ от 04.04.2023 №П-151 «О Порядке разработки, публикации и хранения оценочных материалов для проведения демонстрационного экзамена» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://de.firpo.ru/docs/p_78 (дата обращения: 01.11.2024).

4. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 17 апреля 2023 г. №285 «Об операторе демонстрационного экзамена базового и профильного уровней по образовательным программам среднего профессионального образования» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://de.firpo.ru/docs/npa_16 (дата обращения: 01.11.2024).

5. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 8 ноября 2021 г. №800 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ivo.garant.ru/#/document/403173179 (дата обращения: 01.11.2024).

***Мороз Александра Сергеевна***
старший методист учебно-методического
центра профессионального образования
***Пузанова Евгения Сергеевна***
заведующая учебно-методическим
центром профессионального образования

БОУ ДПО «Институт развития
образования Омской области»
г. Омск, Омская область

# К ВОПРОСУ ОРГАНИЗАЦИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО КООРДИНАТОРА С ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ ПРИ ПОДГОТОВКЕ И ПРОВЕДЕНИИ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА

***Аннотация****: все нововведения в сфере образования направлены на повышение качества подготовки выпускников профессиональных образовательных организаций, и демонстрационный экзамен не исключение. Создание эффективной системы организации проведения демонстрационного экзамена на уровне региона – это многогранная задача, требующая взаимодействия всех задействованных в проведении демонстрационного экзамена субъектов. В статье представлен опыт организации взаимодействия регионального координатора Омской области с профессиональными образовательными организациями при подготовке и проведении демонстрационного экзамена.*

***Ключевые слова****: демонстрационный экзамен, взаимодействие, региональный координатор, роли ответственности субъектов проведения демонстрационного экзамена, зоны ответственности субъектов проведения демонстрационного экзамена, методическая поддержка, координация участников процесса.*

*Введение*

Успешная организация взаимодействия регионального координатора с профессиональными образовательными организациями при подготовке и проведении демонстрационного экзамена требует

четкой структуры и взаимопонимания между всеми участниками, что обуславливает актуальность темы данной статьи. Вопрос организации взаимодействия регионального координатора с профессиональными образовательными организациями при подготовке и проведении демонстрационного экзамена представляет собой многоаспектную задачу, требующую системного подхода. Повышает эффективность такого взаимодействия установление каналов коммуникаций, обеспечивающих своевременный обмен информацией о нормативных требованиях и графике проведения экзаменов, проведение собраний для обсуждения актуальных вопросов и выявления проблемных аспектов представителями координатора и образовательных учреждений. Кроме того, важно предусмотреть механизм обратной связи, позволяющий оценивать качество подготовки и выявлять недостатки в процессе взаимодействия. Результаты такого анализа помогут усовершенствовать подготовку к экзамену в последующих циклах, способствуя повышению уровня компетенций выпускников и их успешной адаптации на рынке труда.

*Представление опыта*

БОУ ДПО «Институт развития образования Омской области» (далее – БОУ ДПО «ИРООО») с 2018 года является уполномоченной организацией, а с 2023 года – региональным оператором по организации и проведению аттестации с использованием механизма демонстрационного экзамена на территории Омской области. В БОУ ДПО «ИРООО» вопросами организации демонстрационного экзамена занимается учебно-методический центр профессионального образования.

Организация при подготовке и проведении демонстрационного экзамена требует тщательной проработки и четкой координации всех участников процесса. Процесс организации деятельности регионального координатора с профессиональными образовательными организациями представлен на схеме.




Рис. 1. Процесс организации деятельности регионального координатора с профессиональными образовательными организациями

Рассмотрим подробнее ключевые аспекты, помогающие учебно-методическому центру профессионального образования в организации взаимодействии регионального координатора с профессиональными образовательными организациями при подготовке и проведении демонстрационного экзамена.

1. Определение ролей и ответственности: в Омской области четко распределены роли между Министерством образования Омской области (РОИВ), региональным координатором и представителями профессиональных образовательных организаций. В начале каждого учебного года актуализируется список контактных лиц в каждой из организаций для упрощения коммуникации.

2. Планирование и организация: независимо от формы предоставления информации о демонстрационных экзаменах, проводимых в Омской области федеральному оператору, учебно-методическим центром профессионального образования совместно с РОИВ разработаны план подготовки к демонстрационному экзамену и форма сбора информации. На совещании РОИВ с руководителями профессиональных образовательных организаций обсуждаются вопросы организации демонстрационного экзамена и согласовываются сроки проведения.

3. Методическая поддержка: учебно-методический центр профессионального образования оказывает консультационно-методическую помощь в области организации и проведения демонстрационного экзамена руководителям, кураторам профессиональных образовательных организаций и экспертам. В рамках данной работы в 2023 году разработаны методические рекомендации «Актуальные подходы к

управлению деятельностью коллектива ПОО по подготовке и проведению аттестации с использованием механизма ДЭ».

В методических рекомендациях разъясняются механизмы и принципы формирования команды сотрудников профессиональной образовательной организации для обеспечения эффективной подготовки и проведения демонстрационного экзамена в рамках промежуточной аттестации по профессиональному модулю, в составе государственной итоговой аттестации по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих (ППКРС), по программам подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ).

Издание предназначено для руководителей и заместителей руководителя профессиональных образовательных организаций, методических служб профессиональных образовательных организаций, работодателей, включенных в состав государственных экзаменационных комиссий, педагогических работников, реализующих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования.

4. Обучение: в процессе взаимодействия выстроена система проведения видеоконференцсвязи, семинаров по запросам участников взаимодействия, касающимся организации экзамена, подготовки участников, критериев оценки и т. д. В рамках выполнения государственного задания БОУ ДПО «ИРООО» учебно-методическим центром профессионального образования реализуется ДПП ПК «Реализация образовательных программ СПО с учетом показателей ФП «Профессионалитет», включающая следующие учебные элементы: «Организация промежуточной и итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена», «Отбор содержания учебных занятий в рамках ФГОС СОО, с учетом содержания заданий демонстрационного экзамена, в соответствии с требованиями работодателей и в рамках реализации ФП «Профессионалитет», «Практикум «Конструирование заданий учебных занятий с учётом требований профессиональных стандартов, рекомендаций работодателей, содержания заданий демонстрационного экзамена и в рамках реализации ФП «Профессионалитет», «Практикум «Разработка учебных занятий вариативной части программы профессионального модуля, междисциплинарного курса с учетом содержания

заданий демонстрационного экзамена и в соответствии с требованиями работодателей», «Разработка вариативной части программы профессионального модуля, междисциплинарного курса с учетом содержания заданий демонстрационного экзамена и в соответствии с требованиями работодателей». Категория слушателей данной программы – преподаватели и мастера производственного обучения профессиональных образовательных организаций. Порядка 200 слушателей проходят повышение квалификации по данной программе ежегодно.

Каждый год БОУ ДПО «ИРООО» проводит Областной педагогический марафон. Одна из площадок – день работника среднего профессионального образования. В рамках организации данной площадки одним из направлений работы секций является «Качество организации и проведения демонстрационного экзамена», где происходит диалог между представителями регионального оператора и педагогическими работниками профессиональных образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, даются ответы на вопросы, вызывающие затруднения при организации и проведении демонстрационного экзамена, а также происходит знакомство участников марафона с отчетной документацией по итогам проведения демонстрационного экзамена, в которой эксперты наиболее часто допускают ошибки.

5. Коммуникация и обмен информацией: для оперативной связи между региональным координатором и профессиональной образовательной организации создана группа в Telegram «Кураторы ДЭ». Общение в данной группе позволяет координировать и планировать деятельность по организации и проведению демонстрационного экзамена, оперативно обсуждать и решать возникающие вопросы, а также корректировать планы по мере необходимости.

Для информированности участников взаимодействия создана группа «Демонстрационный экзамен Омск» в социальной сети ВКонтакте и вкладка «Демонстрационный экзамен» на странице «Учебно-методический центр профессионального образования» сайта БОУ ДПО «ИРООО».

6. Обратная связь и оценка результатов: после проведения демонстрационного экзамена проводится мониторинг результатов и

сбор отзывов как от участников, так и от профессиональных образовательных организаций, что помогает выявить слабые места в организации процесса и внести коррективы на будущее. По результатам мониторинга разрабатываются рекомендации по совершенствованию процесса организации демонстрационного экзамена на основе отзывов и анализа результатов проведенных экзаменов. Так, в процессе проведения мониторинга результатов демонстрационного экзамена в Омской области были выявлены основные проблемы, возникающие при организации и проведении демонстрационного экзамена:

– недостаточный контроль со стороны кураторов по заполнению профилей участников в цифровой платформе – несоответствующее фото, отсутствие данных СНИЛС, некорректно заполненный профиль;

– несвоевременная загрузка документов в цифровую платформу главными экспертами (акт результатов проверки готовности ЦПДЭ к проведению демонстрационного экзамена, протоколы проведения демонстрационного экзамена, паспорт ЦПДЭ с приложениями);

– несвоевременное предоставление информации куратором о корректировках заявок на проведение демонстрационного экзамена в цифровой платформе;

– отсутствие на площадке оборудования, указанного в инфраструктурном листе, на момент приема ЦПДЭ;

– несвоевременное предоставление (или непредоставление) региональному оператору отчетных документов главными экспертами по итогам проведения демонстрационного экзамена;

– в протоколах проведения демонстрационного экзамена отсутствуют подписи участников или экспертов;

– при неявке участников на демонстрационный экзамен региональному оператору не предоставляются документы (справки о болезни, приказы на отчисление или академический отпуск).

Выявленные проблемы становятся основой плана деятельности регионального оператора по организации взаимодействии регионального координатора с профессиональными образовательными организациями при подготовке и проведении демонстрационного экзамена.

*Выводы и заключения*

Обозначенные выше аспекты помогают наладить эффективное взаимодействие между региональным координатором и профессиональными образовательными организациями при подготовке и проведении демонстрационного экзамена, создать эффективное взаимодействие, что, в свою очередь, приведет к успешному проведению демонстрационного экзамена.

Следует отметить важность привлечения к процессу организации экзамена работодателей и других заинтересованных сторон, что повышает актуальность экзаменационных заданий и практической подготовки.

Таким образом, только через эффективное взаимодействие всех участников можно добиться высоких стандартов проведения демонстрационного экзамена, что, в свою очередь, повысит качество подготовки специалистов и их конкурентоспособность на рынке труда.

***Список литературы***

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2. Приказ №800 от 08.11.2021 г. «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования».

3. Мороз А.С. Актуальные подходы к управлению деятельностью коллектива профессиональной образовательной организации по подготовке и проведению аттестации с использованием механизма демонстрационного экзамена: методические рекомендации / авт.-сост.: А.С. Мороз, Е.С. Пузанова. – Омск: БОУ ДПО «ИРООО», 2024. – 56 с.

***Окунцева Светлана Владимировна***
преподаватель
БУПО ХМАО–Югры «Нижневартовский социально-гуманитарный колледж»
г. Нижневартовск, ХМАО – Югра

# ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ АТТЕСТАЦИОННЫХ ПРОЦЕДУР В ФОРМЕ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА В РАМКАХ КОНТРОЛЯ ТЕКУЩЕЙ УСПЕВАЕМОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ДИСЦИПЛИНАМ СПЕЦИАЛЬНОСТИ 43.02.14 ГОСТИНИЧНОЕ ДЕЛО

***Аннотация**: в статье рассматривается подход к проведению текущего контроля качества освоения профессиональных компетенций студентов специальности 43.02.14 Гостиничное дело с применением механизмов демонстрационного экзамена. Выявлены основные проблемы обеспечения психологической готовности обучающихся к прохождению процедуры демонстрационного экзамена. Представлен опыт практического применения заданий демоэкзамена и критериев их оценки для проведения контроля по дисциплинам профессионального цикла.*

***Ключевые слова**: гостиничное дело, контрольные точки, механизм демонстрационного экзамена, профессиональные дисциплины.*

Современная система профессионального образования нацелена на подготовку конкурентоспособных и востребованных на рынке труда кадров, которые будут соответствовать не только принятым профессиональным стандартам, но и конкретным запросам работодателей. Демонстрационный экзамен в данном случае служит мостом, который напрямую связывает сферу профобразования и сферу труда. Ведь, с одной стороны, самим работодателям даётся возможность повлиять на содержание и технологии обучения будущих специалистов – через участие в составе рабочих групп при разработке заданий и критериев оценки, через выполнение роли эксперта непосредственно во время проведения демоэкзамена; с другой стороны – колледжам и техникумам надо готовить выпускников

к демонстрации как раз тех профкомпетенций и по тем заданиям, которые сформировали работодатели.

Поэтому внедрение демонстрационного экзамена как формы аттестации и процедуры независимой оценки можно рассматривать как существенный шаг на пути к еще большему сближению и повышению эффективности взаимодействия профессиональных образовательных организаций и реального сектора экономики, что в итоге приведет к позитивному результату и для одних, и для других.

В статье представлен анализ опыта использования заданий демонстрационного экзамена и критериев их оценки в рамках контроля текущей успеваемости обучающихся по дисциплинам профцикла специальности «Гостиничное дело».

В Нижневартовском социально-гуманитарном колледже по специальности 43.02.14 «Гостиничное дело» демонстрационный экзамен впервые был проведен в 2021 году в рамках промежуточной аттестации по профессиональному модулю для студентов 4 курса. По итогам сдачи экзамена преподавателями кафедры был проведен анализ и сделаны следующие выводы:

– студенты были не готовы к такой процедуре оценки в первую очередь с психологической точки зрения (сторонние эксперты, строгие объективные критерии оценки «выполнил» / «не выполнил», четкая система перевода набранных баллов в итоговую оценку без учета «предыдущих заслуг студента»);

– студенты не привыкли к такой системе оценивания, в рамках которой критерий/шаг алгоритма должен быть выполнен в полном объеме, когда не учитывается «половинчатый» результат – шаг либо выполнен полностью, либо допущена ошибка и баллы не начисляются;

– владение навыками профессиональной коммуникации на английском языке не соответствовало заявленному в заданиях уровню, так как преподаватели в основном готовили студентов «по старинке» – грамматика, тесты, переводы.

Как итог, было принято решение:

– по отдельным дисциплинам профессионального цикла внести коррективы в содержание лекций;

– использовать на практических занятиях задания с демоэкзамена, а также самостоятельно разрабатывать их вариации;

– в целом поменять подход к системе оценивания студентов, ориентировать их на максимальную объективность и прозрачность процедуры оценки.

Именно на последнем решении хотелось бы остановиться подробнее, так как благодаря этому ключевому изменению в нашем подходе результаты освоения студентами профкомпетенций и качество их психологической подготовки к сдаче демоэкзамена стали значительно выше. Требовалось равномерно распределить нагрузку преподавателей и студентов по подготовке к демоэкзамену и главное – внедрить в практику единый подход к оцениванию профкомпетенций, схожий с механизмами демоэкзамена, чтобы начиная со 2 и до 4 курса студенты четко понимали и привыкали к такой системе и уровень стресса на промежуточной и итоговой аттестации был ниже.

Суть подхода – в течение семестров в рамках разных профдисциплин прорабатываются задания и проводятся текущие контрольные точки с использованием тех же методов и критериев оценки, что и на демоэкзамене. Наглядно сдача контрольной точки (например, устного модуля на русском или английском языке) выглядит так:

– студенты заранее знают, какое задание они будут сдавать и на каком языке, но они не знают контекста кейсов, которые предстоит выполнить;

– студенты выступают последовательно, строго по одному для сохранения равенства условий с точки зрения информированности о контексте задания, остальные – находятся в другом помещении (тренируются, повторяют);

– в качестве актера-гостя каждый раз приглашаются разные лица как из числа преподавателей, так и студентов – это необходимо для создания дополнительного стресса, с которым студенты должны также учиться справляться;

– преподаватели (всегда 3 человека – 1 преподаватель на русском + 2 «англичан») в процессе выполнения модуля, не вступая ни в какое взаимодействие со студентом, проводят оценку по тем же критериям, используя такие же ведомости оценки, что и на демоэкзамене;

– после выполнения модуля студент не покидает аудиторию, а остается в качестве «внештатного» эксперта, он также получает черновую ведомость для оценки работы сокурсника;

– после выступления каждого студента проходит краткое обсуждение между преподавателями-экспертами, сверка оценки по объективным критериям – это специально происходит в присутствии студентов, для дополнительного обеспечения объективности и прозрачности оценки.

К концу освоения дисциплины студенты по результатам сдачи всех контрольных точек набирают определенное количество баллов, которое в соответствии с формой итогового контроля переводится в соответствующую отметку.

Таблица 1

Пример контрольных точек на 2 курсе по дисциплине «Организация и контроль текущей деятельности работников службы приема и размещения» и корреляция набранных баллов в итоговую отметку

| Перечень заданий демоэкзамена = контрольных точек | Итоговая форма контроля = корреляция баллов |
|---|---|
| – выполнение процедуры заселения/выезда гостя (устно, на русском языке);<br>– оказание помощи гостю во время проживания (устно, на русском языке);<br>– решение конфликтной ситуации с гостем (устно, на русском языке);<br>– составление расписания для сотрудников службы приема и размещения (письменно, в электронном виде);<br>– анализ переписки сотрудника гостиницы с гостем (письменно, в электронном виде);<br>– ответ на запрос гостя (письменно, в электронном виде) | Дифференцированный зачет<br>Максимальное количество баллов по всем контрольным точкам = 80 баллов<br>60% баллов – «удовлетворительно»<br>70% баллов – «хорошо»<br>80% баллов – «отлично» |

Реализация представленного подхода позволила сделать процедуру контроля текущей успеваемости:

а) более объективной – все преподаватели, задействованные в подготовке студентов к демоэкзамену, оценивают задания с позиции единых подходов/критериев, а со стороны студентов пропали вопросы в стиле «А почему я получил такую оценку?», ведь всё четко и наглядно коррелируется с набранными баллами;

б) более прозрачной – каждый студент отслеживает свои успехи по итогам сдачи каждой последующей контрольной точки, наглядно видит свои баллы по всем текущим модулям, может провести анализ и рефлексию – по каким шагам/критериям он допустил ошибку, что ему нужно дополнительно проработать, к какому материалу вернуться.

По итогам анализа 3-летнего опыта применения такой системы:

– повысился уровень психологической комфортности и уверенности во время сдачи промежуточной и итоговой аттестации – студенты находятся уже в привычной ситуации, а не стрессовой;

– появилось четкое понимание критериев оценки, объема и временных ограничений на выполнение заданий – студенты могут продуктивно распределить свои силы, «перекрыть» недобор баллов в одном задании набором максимального количества в другом;

– повысилось качество успеваемости по итогам промежуточной и итоговой аттестации до 90%.

***Список литературы***

1. Оценочные материалы демонстрационного экзамена. КОД 43.02.14-1-2024. – Т. 1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://bom.firpo.ru/file/public/13606/%D0%9A%D0%9E%D0%94%2043.02.14-1-2024%20%D0%A2%D0%BE%D0%BC%201.pdf (дата обращения: 11.10.2024).

***Пономаренко Любовь Михайловна***
преподаватель
***Войстрик Елена Юрьевна***
директор

КГБ ПОУ «Находкинский государственный гуманитарно-политехнический колледж»
г. Находка, Приморский край

## ОРГАНИЗАЦИЯ КЛАСТЕРНЫХ ТРЕНИРОВОК ПРИ ПОДГОТОВКЕ К ДЕМОНСТРАЦИОННЫМ ЭКЗАМЕНАМ

***Аннотация**: в статье рассматривается важность кластерных тренировок в подготовке студентов к демонстрационным экзаменам и чемпионатам профессионального мастерства в системе профессионального образования Российской Федерации. Авторы*

*подчеркивают, что данный подход формирует уникальную учебную среду, содействующую развитию как профессиональных, так и социальных навыков учащихся, включая многозадачность и стрессоустойчивость. Таким образом, кластерные тренировки становятся неотъемлемой частью современного профессионального образования, повышая его эффективность и соответствие требованиям реальной профессиональной деятельности.*

***Ключевые слова**: кластерные тренировки, демонстрационные экзамены, профессиональные навыки, подготовка к экзаменам, практическое обучение, моделирование экзамена, навыки работы в команде, оценка компетенций, эффективная подготовка, учебные кластеры, профессиональное образование, успешная сдача экзамена.*

Кластерные тренировки – организация тренировочного процесса, основанная на кластерном подходе, в рамках которого проводится отбор и подготовка к региональному этапу чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» Приморского края и демонстрационному экзамену. Подготовка проводится с привлечением ресурсов базовой образовательной организации, сетевых организаций и индустриальных партнеров. Кластерные тренировки – одна из самых эффективных форм сетевого взаимодействия между участниками образовательно-производственного центра (кластера). Кластерный подход осуществляется не только в рамках созданного кластера, но и в рамках отраслевой принадлежности, если кластер в регионе еще не создан. К кластерным тренировкам привлекаются студенты не только образовательной организации, входящей в кластер, но и всех образовательных организаций, реализующих подготовку данного направления. Кластерные тренировки в КГБ ПОУ «Находкинский государственный гуманитарно-политехнический колледж» проводились на базе мастерских, созданных в рамках мероприятия «Государственная поддержка профессиональных образовательных организаций в целях обеспечения соответствия их материально-технической базы современным требованиям» федерального проекта «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» национального проекта «Образование»

государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» в 2019 и 2020 годах, которые ежегодно модернизируются.

Кластерные тренировки играют значимую роль в процессе подготовки к демонстрационным экзаменам и чемпионатам профессионального мастерства в Российской Федерации, становясь основным элементом системы профессионального образования. Исследования показывают, что кластерные тренировки создают уникальную учебную среду, в которой учащиеся могут взаимодействовать друг с другом в рамках практических задач, имитирующих реальные условия их будущей работы. Такой подход не только способствует освоению технических и практических навыков, но и формирует критически важные социальные компетенции, такие как многозадачность, стрессоустойчивость, способность к быстрой адаптации.

Подготовка к демонстрационным экзаменам через кластерные тренировки снижает уровень стресса, создавая у участников ощущение уверенности в собственных силах и понимание основных принципов профессиональной деятельности.

Результаты участников, прошедших подготовку с использованием кластерных тренировок, демонстрируют значительное преимущество в сравнении с теми, кто ограничился стандартными методами обучения. Это свидетельствует о том, что кластерные тренировки являются ключевым инструментом для повышения качества профессионального образования и достижений в чемпионатных движениях профессионального мастерства.

Развитие кластерных тренировок началось с реализации региональных и федеральных образовательных проектов. По инициативе Министерства профессионального образования и занятости населения в Приморском крае в рамках федерального проекта «Профессионалитет» с 2023 года активно начали проводиться кластерные тренировки для студентов системы среднего профессионального образования (СПО).

Современные подходы к обучению требуют создания условий, которые максимально приближены к реальной профессиональной деятельности. В Приморском крае было создано восемь учебных

кластеров, каждый из которых охватывает определённую отрасль: строительство, водный транспорт, машиностроение, судостроение, сельское хозяйство, туризм и сферу услуг, педагогику, а также клиническую и профилактическую медицину. По каждому кластеру выбраны ключевые компетенции, по которым проводятся тренировки, что позволяет студентам получить углубленную подготовку в соответствии с потребностями рынка труда. Всего в кластерных тренировках участвуют более 500 студентов по 34 компетенциям, а для проведения тренировок подготовлена 21 учебная площадка, оснащённая современным оборудованием.

История кластерных тренировок в Приморском крае наглядно демонстрирует, как региональная инициатива в рамках федеральной программы может стать эффективным инструментом для улучшения профессионального образования и подготовки студентов к участию в соревнованиях и трудоустройству.

Наставники и преподаватели играют ключевую роль в успехе подготовки студентов к профессиональным соревнованиям и демонстрационным экзаменам. В организации кластерных тренировок участвуют менеджеры компетенций, передавая студентам профессиональные знания и помогая отработать практические навыки. Их опыт обеспечивает формирование навыков, необходимых для успешного участия в демонстрационных экзаменах и чемпионатах профессионального мастерства.

Наставники оказывают поддержку на всех возможных этапах подготовки: освоение базовых профессиональных навыков, рекомендации по выполнению практических заданий, обучение работе с новейшим оборудованием и решение производственных задач. Также наставники помогают четко оценить прогресс студентов, выявить сильные и слабые стороны, ведь подготовка в условиях, приближенных к реальным производственным задачам, дает студентам возможность стать уверенными в своих силах и быть готовыми к различным условиям труда.

Эффективность кластерных тренировок анализировалась при помощи следующих методов.

1. Интервью с участниками: проведение интервью с наставниками, преподавателями и студентами предоставило ценные данные о реальных взглядах участников процесса на эффективность

кластерных тренировок. Наставники и преподаватели отметили значительное повышение уровня практических навыков у студентов, а также их уверенность в участии в чемпионатах. Студенты, в свою очередь, указывали на важность практического взаимодействия, которое позволило им более эффективно готовиться к демонстрационным экзаменам.

2. Наблюдение: полевое наблюдение за процессом кластерных тренировок помогло в реальном времени оценить методы взаимодействия наставников и студентов, а также эффективность организации учебного процесса. Это позволило убедиться в том, что моделирование реальных производственных условий в ходе тренировок способствует формированию устойчивых профессиональных навыков и готовности к нестандартным ситуациям, с которыми студенты могут столкнуться.

3. Опросы и анкетирование: интервьюирование студентов и преподавателей дает возможность собрать количественные данные об уровне удовлетворенности учебным процессом, трудностях, с которыми они сталкиваются, и достигнутых результатах.

4. Развитие личных качеств: в отличие от традиционных методов, кластерные тренировки создают условия, которые приближены к реальным рабочим процессам. Это крайне важно для профессиональной деятельности, и именно благодаря кластерным тренировкам студенты становятся более подготовленными к реальной работе.

5. Сравнительный анализ успеваемости студентов, участвовавших в кластерных тренировках, показал, что студенты, прошедшие кластерные тренировки, демонстрируют более высокую успеваемость и уверенность на демонстрационных экзаменах. Средний балл у студентов, участвующих в кластерных тренировках, был на 15% выше, чем у их коллег, обучавшихся традиционно, что подтверждает эффективность данного подхода.

6. Традиционное обучение редко создает такие условия, так как студенты зачастую работают преимущественно самостоятельно. Кластерные тренировки, напротив, делают акцент на коллективной работе, что помогает формировать необходимые для профессиональной среды качества. Опросы показали, что 85% студентов

ощущают улучшение навыков командной работы благодаря участию в кластерных тренировках.

7. Результаты исследования эффективности кластерных тренировок показали значительное влияние данного подхода на улучшение профессиональной подготовки студентов. Было проведено несколько методов анализа, которые помогли оценить, насколько кластерные тренировки способствуют успешной сдаче демонстрационных экзаменов и участию в конкурсах профессионального мастерства.

8. Улучшение успеваемости и готовности к соревнованиям. Опросы и анкетирование среди студентов и преподавателей показали, что более 80% считают кластерные тренировки более эффективными для подготовки к демонстрационным экзаменам и чемпионатам по профессиональному мастерству. Студенты, прошедшие такие тренировки, демонстрируют более высокий уровень уверенности, готовности к соревнованиям, а также лучшее понимание профессиональных задач.

9. Развитие личных и профессиональных качеств. Результаты наблюдений и интервью показали, что кластерные тренировки способствуют развитию ключевых личностных качеств, таких как ответственность, стрессоустойчивость, умение работать в команде и принимать решения в нестандартных ситуациях.

Сравнительный анализ эффективности кластерных тренировок и традиционных методов обучения показал, что кластерные тренировки обладают рядом значительных преимуществ. Они позволяют студентам не только осваивать теорию, но и сразу применять её на практике, что обеспечивает более глубокое усвоение материала.

Кластерные тренировки доказали свою значимость в подготовке студентов к демонстрационным экзаменам и конкурсам профессионального мастерства. Проведённое исследование, включающее анализ документов, наблюдения, опросы и сравнительный анализ, показало, что данный метод обучения обладает множеством преимуществ по сравнению с традиционными методами подготовки. Практическая направленность кластерных тренировок, возможность взаимодействия с современным оборудованием, активное сотрудничество между студентами, преподавателями и

наставниками – все это вносит важный вклад в повышение уровня профессиональной подготовки и уверенности студентов.

Результаты исследования свидетельствуют о том, что студенты, проходящие кластерные тренировки, демонстрируют более высокий уровень профессиональных навыков, лучшее понимание задач и готовность к реальной профессиональной деятельности. Они не только усваивают теоретические знания, но и учатся применять их на практике, что позволяет им успешно адаптироваться к требованиям рынка труда и справляться с вызовами профессиональной среды.

Таким образом, кластерные тренировки представляют собой эффективный инструмент, который позволяет повысить качество профессиональной подготовки и конкурентоспособность выпускников на рынке труда. Их использование в подготовке к демонстрационным экзаменам и чемпионатам не только дополняет традиционные методы, но и делает обучение более полным, ориентированным на реальные профессиональные задачам. Будущее профессионального образования, несомненно, связано с дальнейшим развитием и совершенствованием кластерных тренировок, что позволит готовить квалифицированных специалистов, отвечающих требованиям современной экономики.

***Список литературы***

1. Министерство профессионального образования и занятости населения Приморского края. Федеральный проект «Профессионалитет» // Официальный сайт Министерства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://profzan.primorsky.ru (дата обращения: 05.11.2024).

***Попов Роман Александрович***
адъюнкт, мастер производственного обучения
ГБПОУ РХ «Техникум коммунального хозяйства и сервиса»
г. Абакан, Республика Хакасия

# ИНФОРМАЦИОННОЕ И ПИАР-ОСВЕЩЕНИЕ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА

***Аннотация**: информационное освещение и поэтапная методика выполнения демонстрационного экзамена являются вопросами, встающими перед многими студентами колледжей и техникумов, а также молодыми педагогами и мастерами производственного обучения. Каким образом произвести заказ оборудования и расходных материалов? Какие фирмы и производители являются наиболее подходящими для студенческого использования? Где найти информационные материалы с методами выполнения демоэкзамена? Эти и многие другие вопросы создают вакуум в информационном поле для студентов и начинающих педагогов. Создание видеоуроков с полным раскрытием методик в части сдачи демоэкзамена, отдельно по каждому модулю, является отличным цифровым методическим материалом, доступным каждому пользователю. Можно также создавать видеоуроки и для подготовки к чемпионату «Молодые профессионалы». Кроме того, использование социальных сетей для активного ведения блога опытным педагогом, с раскрытием информации в части демонстрации оборудования и инструментов для сдачи демоэкзамена, а также создание ссылок на онлайн-трансляции демоэкзамена являются не только современным цифровым методическим пособием для многих студентов и молодых мастеров производственного обучения, но и пиар-освещением важного события для каждого человека, имеющего тягу к знаниям и современным тенденциям в области образования.*

***Ключевые слова**: пиар-освещение демоэкзамена, методика сдачи ДЭ, видеометодичка, молодые профессионалы, студент СПО, профессионал.*

Демонстрационный экзамен является одной из форм государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования, которая направлена на

определение уровня освоения выпускником материала, предусмотренного образовательной программой, и степени сформированности профессиональных компетенций путем проведения независимой экспертной оценки выполненных выпускником практических заданий. Чемпионат «Молодые профессионалы» создан для повышения квалификации кадров, включая инженерные и рабочие профессии и навыки, путем проведения соревнований по профессиональному мастерству. Единые оценочные материалы включают в себя комплект оценочной документации, варианты заданий и критерии оценивания. При анализе самых острых вопросов студентов при сдаче демоэкзамена или участия в чемпионате встал вопрос о методике выставления баллов за те или иные аспекты демоэкзамена. Методика выставления баллов по критериям оценивания полностью не раскрыта в оценочных материалах, что создает трудности, в том числе и для молодых мастеров производственного обучения. Для создания правильной методики поэтапного выполнения демонстрационного экзамена или чемпионата необходимо изучить не только полный комплект оценочной документации, но и выбрать оборудование и расходные материалы исходя из предложений региональных поставщиков. С учетом действующих требований и правил создать безопасное рабочее место для студента-выпускника. Все эти и другие вопросы можно осветить в информационном интернет-поле – сообществе социальной сети Вконтакте (ВК), написать статью или видеоролик в хостинге Яндекс Дзен.

В процессе исследования проблемы пиар-освещения демоэкзамена использовались методы логического, статистического анализа. При изучении моделей подготовки и проведения демонстрационного экзамена использовался метод – беседа со студентами и молодыми мастерами производственного обучения образовательных учреждений СПО.

Работа с обучающимися должна начинаться с прохождения ими учебной практики, в соответствии с утвержденной программой практики, на которой они получают первоначальные навыки работы и подкрепляют полученные теоретические знания. Исходя из статистического анализа, студенты, активно пользовавшиеся цифровыми методическими материалами, размещенными нами в

социальной сети ВК и видеоуроках Яндекс Дзен, получают более высокие баллы при сдаче демоэкзамена. На рис. 1 показан график просмотров наших видеоуроков на хостинге Яндекс Дзен. Из графика можно сделать вывод, что перед сдачей демоэкзамена количество просмотров возрастает, следовательно, студенты активно готовятся к сдаче демонстрационного экзамена.

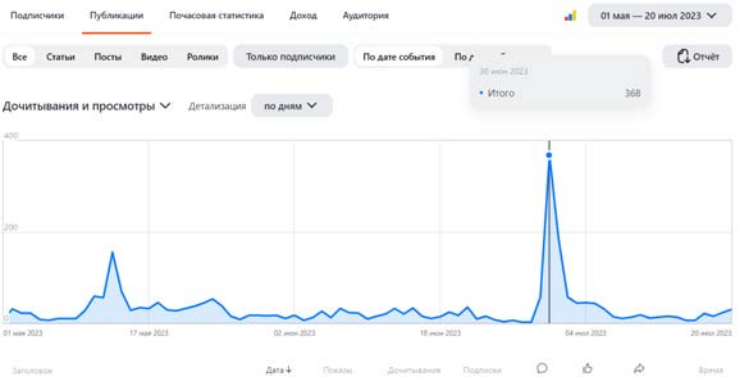


Рис. 1

С каждым годом привлечение студентов к участию в движении «Молодые профессионалы» становится проще, так как они понимают возможности и перспективы своего профессионального и личностного развития. Одной из методик является активная работа в области цифрового освещения чемпионата в социальных сетях, а также создание отдельных видеоуроков по подготовке студента к чемпионату «Молодые профессионалы». Кроме того, данные видео-уроки помогают молодым мастерам производственного обучения получать более подробную и детальную информацию для участия в экспертной оценке чемпионата «Молодые профессионалы». Зачем нужны статьи ВКонтакте? Разберём преимущества: лучшее представление большого объема текста. Статьи можно дополнять медиафайлами, добавлять подзаголовки и списки – все это упрощает восприятие текста; простой редактор. Чтобы оформить статью во ВКонтакте, не нужен верстальщик. Режим редактирования сможет освоить каждый за пару минут. Отдельный блок со статьями ВКонтакте собирает все статьи в один блок, как фотоальбомы.

Можно не просто писать статьи, а закрывать определенную цель и потребность подписчиков, например, собрать всю информацию по критериям оценивания чемпионата «Молодые профессионалы» «Электромонтаж» и сделать публикацию или начертить монтажную схему для коммутации распределительных коробок, для подготовки студентов к промежуточной аттестации по специальности 08.01.18 Электромонтажник электрических сетей и электрооборудования (рис. 2).

Обучающиеся, не задействованные в подготовке и участии в чемпионатах, тоже должны иметь возможность более глубокого изучения учебной практики. При правильном построении видеоурока или статьи такая возможность предоставляется и тем, кто далек от чемпионатного движения.

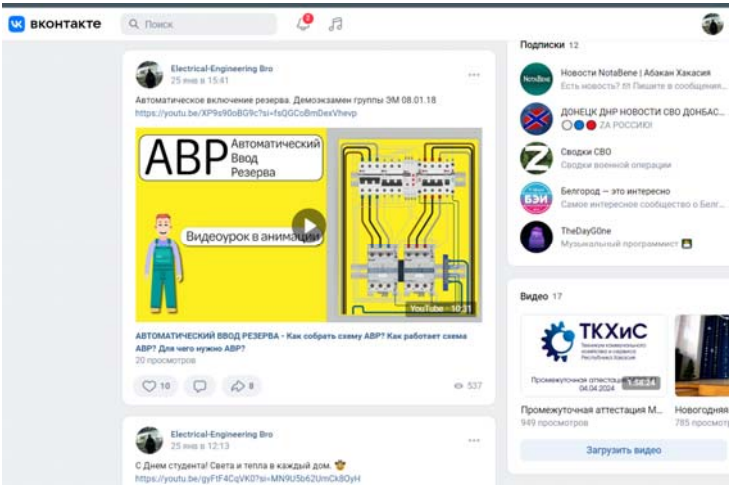


Рис. 2

Включение формата демонстрационного экзамена в процедуру государственной итоговой аттестации обучающихся профессиональных образовательных организаций – это модель независимой оценки качества подготовки кадров, содействующая решению нескольких задач системы профессионального образования и рынка труда без проведения дополнительных процедур.

Выработка качественно новой стратегии в информационном и пиар-освещении демонстрационного экзамена, а именно создание видеоуроков и публикация статей на «стене» в социальных сетях, положительно сказывается на конечном результате – сдаче государственной итоговой аттестации на базе демонстрационного экзамена, а также подготовке к чемпионату «Молодые профессионалы». На просторах интернета каждый день миллионы человек смотрят контент в разных тематиках: от научных статей до фотографий электроинструмента, от круга закона Ома до принципиальных схем электроснабжения. А умные алгоритмы рекомендуют публикации, учитывая интересы пользователей, в том числе студентов СПО и преподавателей различных областей образования.

***Список литературы***

1. Открытые видеоуроки Electrical engineering bro Р.А. Попова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://dzen.ru/id/622c0fb8c2b0553e20d336df?share_to=link (дата обращения: 20.09.2024).

2. Социальный блог мастера производственного обучения Electrical engineering bro Р.А. Попова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://vk.com/electricalengineeringbro (дата обращения: 20.09.2024).

3. Осадчая Т.Б. Методический доклад – эффективные методики подготовки к демонстрационному экзамену обучающихся / Т.Б. Осадчая.

4. Калеева Ж.Н. Методы исследования – это важно! Десять примеров того, что обычно пишут авторы, и почему это бросается в глаза рецензенту / Ж.Н. Калеева [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://xn--80aegcaa6cbngm5a6c1ci.xn--p1ai/metody-issledovaniya-eto-vazhno/ (дата обращения: 20.09.2024).

***Рогачева Юлия Борисовна***
канд. пед. наук, доцент
***Ортман Елена Дмитриевна***
магистр, ассистент кафедры

ФГБОУ ВО «Омский государственный педагогический университет»
г. Омск, Омская область

# ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОЛЛЕДЖА ПРИ ПОДГОТОВКЕ И ПРОВЕДЕНИИ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА

***Аннотация****: в статье актуализируется проблема использования демонстрационного экзамена как одной из форм проведения государственной итоговой аттестации, позволяющей оценить уровень сформированности профессиональных компетенций выпускников колледжа. Обосновываются организационно-педагогические условия, которые необходимо создать в образовательном процессе с целью повышения эффективности подготовки студентов к демонстрационному экзамену.*

*Указывается, что к данным условиям относятся: изменение формата проведения практических занятий; изменение содержания и форм проведения экзаменов по профессиональным модулям; использование ресурса производственной практики в процессе подготовки к демонстрационному экзамену, описывается практический опыт реализации обозначенных условий. Представлены результаты, полученные выпускниками в ходе демонстрационного экзамена и свидетельствующие об эффективности обозначенных выше организационно-педагогических условий подготовки студентов к демонстрационному экзамену.*

***Ключевые слова****: практическая подготовка, деятельность колледжа, демонстрационный экзамен, система взаимодействия, профессиональное образование.*

*Введение.* «Идущие в настоящее время в российской системе профессионального образования процессы трансформации и модернизации являются результатом изменений отношения к нему со

стороны общества и государства. Внедрение программно-целевого и компетентностного подходов в системе профессионального образования позволяет повысить его востребованность среди молодых людей, делающих свой профессиональный выбор» [3]. Одной из составляющих повышения интереса молодёжи к получению профессионального образования стала независимая оценка практических навыков обучающихся и выпускников учреждений среднего профессионального образования посредством демонстрационного экзамена.

По мнению О.А. Смолиной, демонстрационный экзамен «направлен на решение задачи формирования профессиональной успешности выпускника, способного максимально быстро адаптироваться к постоянно изменяющимся условиям профессиональной деятельности, осваивать инновационные технологии, ориентироваться на позитивно оцениваемые и признаваемые профессиональные достижения. Участие в демонстрационном экзамене повышает как уровень сформированности профессиональных компетенций, так и уровень личностной и профессиональной мотивированности» [2].

Проблемы оценивания компетенций как достигнутых результатов обучения студентов отражены в работах многих исследователей: Р.Х. Гильмеевой, Д.П. Заводчикова, Э.Ф. Зеера, Е.В. Земцовой, И.А. Зимней, Н.Ф. Ефремовой, О.В. Кудашкиной, Н.Н. Найденовой, М.А. Федуловой, М.М. Шалашовой и др. Содержанию профессиональной компетентности специалистов среднего звена посвящены исследования Т.Н. Андрюхиной, А.В. Головкина, Л.В. Зуевой, И.С. Мухрова, О.В. Тарасюк и др.

Создание системы оценки сформированности профессиональных компетенций выпускников в формате профессионального (демонстрационного) экзамена в рамках государственной итоговой аттестации декларируется в Концепции подготовки педагогических кадров для системы образования (разработана на период до 2030 года) [1] и предполагает совершенствование механизмов оценки готовности студентов на разных этапах обучения к профессиональной деятельности.

В 2023 году 47 студентов БПОУ «Омский педагогический колледж №1» БПОУ «Омский колледж профессиональных технологий» сдали демонстрационный экзамен (далее – ДЭ) по

компетенции «Физическая культура, спорт и фитнес». Авторы статьи принимали непосредственное участие в разработке методических материалов, подготовке площадки и обучающихся к экзамену, а также в консультировании преподавателей, осуществляющих подготовку.

*Цель исследования:* теоретически обосновать, разработать и апробировать способы повышения эффективности деятельности колледжа по подготовке выпускников и проведению демонстрационного экзамена.

*Методы исследования:* анализ психолого-педагогической литературы, изучение и анализ программно-нормативных документов и передового педагогического опыта, анкетирование, опрос, математическая обработка полученных результатов.

*Результаты исследования.* В контексте нашего исследования были выделены основные направления подготовки к проведению демонстрационного экзамена, а именно: подготовка экспертов, оборудования, помещения, сопроводительной документации, волонтерского сопровождения, подготовка участников и экзаменационных материалов. Группе педагогов предлагалось оценить текущую организацию демонстрационного экзамена, прошедшего в 2024 году.

В исследовании приняли участие 20 преподавателей и представителей администрации колледжа, задействованных в подготовке и проведении ДЭ, которым предлагалось оценить качество подготовки по названным выше показателям, полученные данные представлены в таблице.

Таблица

Качество подготовки колледжа к проведению ДЭ
(по мнению педагогов и администрации)

| Качество подготовки | Подготовка экспертов | Подготовка оборудования | Подготовка помещения | Подготовка документации | Подготовка волонтерского сопровождения | Подготовка участников | Подготовка экз-ых материалов |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Высокое | 55% | 25% | 55% | 65% | 85% | 55% | 45% |
| Среднее | 30% | 25% | 45% | 25% | 15% | 35% | 25% |
| Низкое | 15% | 50% | 0% | 10% | 0% | 10% | 30% |

Анализ полученных результатов позволяет выделить ряд проблем и противоречий, а также предложить способы их разрешения:

– наличие требований к оборудованию в инфраструктурном листе и отсутствие опыта работы с данным оборудованием у педагогов и обучающихся вследствие его отсутствия в образовательном учреждении по компетенции «Физическая культура, спорт и фитнес». Решение: проведение предварительных тренингов для педагогов и создание банка оборудования, доступного для использования, создание учебно-производственных кластеров;

– наличие междисциплинарных заданий в ДЭ и, как следствие, необходимость координации подготовки между различными предметными областями и педагогами, затрудняющая выполнение таких заданий. Решение: организация рабочих групп для обсуждения и планирования междисциплинарных проектов, создание совместного или сквозного расписания;

– частая смена заданий ДЭ, приводящая к необходимости переориентации студентов и преподавателей в процессе подготовки. Решение: проведение рефлексивных сессий после каждой смены задания с педагогами, тренингов по развитию гибкости мышления для обучающихся;

– «текучесть» кадров в образовательных организациях, вызывающая необходимость постоянного переобучения экспертов ДЭ и

дополнительных мер контроля подготовки. Решение: разработка программы адаптации для новых сотрудников и создание системы наставничества, где опытные сотрудники помогают вновь пришедшим педагогам, проведение методических семинаров с разбором заданий и обменом опытом эффективных практик подготовки к ДЭ, подготовка методических рекомендаций и чек-листов;

– необходимость отслеживания процесса подготовки, а не только ее результатов. Решение: введение системы «контрольных точек» и нормирования заданий в течение учебного года, введение регулярных промежуточных оценок, создание открытого документа (с общим доступом) с необходимыми педагогам и обучающимся материалами и ресурсами, доступного для всех участников, форм обратной связи;

– недостаточная вовлеченность педагогов в конкурсную деятельность и недостаточный опыт подготовки обучающихся к выполнению компетентностных заданий. Решение: презентации конкурсов профессионального мастерства для студентов и обучающихся, организация мастер-классов и презентаций их участников, создание рабочих групп по подготовке к конкурсам, организация внутренних конкурсов и открытых смотров компетенций. Эти подходы могут помочь в решении возникающих проблем и улучшении качества образовательного процесса по подготовке к ДЭ.

*Выводы*

Стоит осуществить переход от традиционных лекций к практическим занятиям и подготовке, где студенты активно вовлечены в процесс обучения, применяют теоретические знания на практике, решают реальные кейсы, а эксперты оценивают их по объективным критериям, также следует организовывать производственную практику в образовательных организациях, располагающих оборудованием, обязательным для проведения демонстрационного экзамена, и включать в программу производственной практики задания, которые максимально приближены к формату демонстрационного экзамена.

*Заключение*

Подобранные содержание и методика демонстрационного экзамена в системе ГИА выпускников колледжа, включающие на

первом этапе соответствующие содержанию подготовки (производственному профилю) тестовые задания задачной и кейсовой формы, на втором – практическое показательное выполнение проверяемых трудовых функций, трудовых действий в реальных (модельных) производственных условиях позволяют оценивать формируемые компетенции.

***Список литературы***

1. Концепция подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года: распоряжение Правительства Российской Федерации от 24 июня 2022 г. №1688-р [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://government.ru/docs/all/141781/ (дата обращения: 30.09.2024).

2. Смолина О.А. О формировании востребованной системы оценки квалификаций в формате WorldSkills / О.А. Смолина // Ученые записки ЗабГУ. Педагогические науки. – 2017. – Т. 12. №2. – С. 32–40. – EDN WDEFPX

3. Собина Е.П. Совершенствование демонстрационного экзамена в системе государственной итоговой аттестации выпускников колледжа с учётом требований рынка труда: специальность 5.8.7. «Методология и технология профессионального образования»: дис. … канд. пед. наук / Евгения Павловна Собина; ФГБОУ ВО «Российский государственный аграрный университет – МСХА имени К.А. Тимирязева». – Екатеринбург, 2023. – 164 с.

***Скальская Ольга Рудольфовна***
заместитель директора по учебной работе
***Трудова Лариса Алексеевна***
преподаватель
ГАПОУ «Международный колледж сервиса»
г. Казань, Республика Татарстан

## ОТ МАСТЕРСТВА К ВИРТУОЗНОСТИ

***Аннотация****: международный колледж сервиса является одним из ведущих колледжей в сфере сервиса Республики Татарстан. Перед нами стояла задача разработать такую систему технологии, которая способствовала бы повышению качества образования на протяжении всего учебного процесса. Уникальность такой технологии заключается в поэтапном мониторинге профессионального уровня студента на каждом курсе обучения. Сегодня имеется острый дефицит в рабочих кадрах, а значит, необходимо непрерывное взаимодействие студента с производством. Ускоренное формирование у студентов профессиональных навыков через*

*применение активных методов обучения и стало основной задачей при подготовке специалистов сферы сервиса.*

***Ключевые слова**: технологии, мастерство, профессиональные навыки, мониторинг, результативность, мотивация студентов, демонстрационный экзамен, трудоустройство.*

С сентября 2017 года в колледже реализуется проект «От мастерства к виртуозности», в котором задействованы все студенты колледжа с 1 по 4 курс. Как стать профессионалом высокого уровня? Рассматривая актуальность этой проблемы, можно утверждать, что данный вопрос можно решить эффективно только при определенном комплексе нововведений.

Этот вопрос является одним из главных при встрече с обучающимися 1 курса. Подготовка студентов осуществляется под руководством высококвалифицированных педагогов, сертифицированных экспертов и ведущих специалистов отрасли в современных лабораториях, а также на рабочих местах на производстве. Система подготовки заключается в следующем.

Студенты первого курса в начале года выполняют практическое задание на определение стартового уровня. Так, например, для обучающихся по пищевым технологиям был сформирован сырьевой набор и поставлена задача приготовить две идентичные порции салата «Витаминный в авторском исполнении». Время выполнения 30 минут, выход порции 150 грамм. Разработаны критерии оценки по 100-балльной шкале. Все результаты фиксируются.

Затем им предлагается обучиться на дополнительных курсах, которые направлены на мотивацию студентов в приобретении первичных профессиональных навыков (владение ножом, виды нарезки, основы гигиены и санитарии, принципы вкусов и т. п.). Это является важной составляющей, т.к. по основной программе обучения в основном изучаются школьные предметы. По освоению программы дополнительного профессионального образования студентам выдается свидетельство. Приобретенные навыки по итогам прохождения программ дополнительного образования, пройденных вне учебного плана, помогут освоить профессиональные модули и адаптироваться на предприятиях отрасли.

Начиная с первого курса обучающиеся по профессиям и специальностям все лабораторно-практические работы, учебную практику отрабатывают с учетом требований международных стандартов.

На втором курсе для обучающихся проводятся мастер-классы с привлечением ведущих специалистов отрасли. Приглашаются шеф-повара известных ресторанов города Казани для демонстрации технологий приготовления блюд, ресторанного сервиса. Выстраивая программу учебного процесса в первую очередь, студенты получают первоначальные навыки по рабочим профессиям.

По итогам изучения профессионального модуля «Выполнение работ по одной или нескольким профессиям рабочих, должностям служащих», в рамках промежуточной аттестации студенты сдают демонстрационный экзамен, который является основой как для осуществления независимой оценки уровня профессиональной компетентности, так и для оценки уровня освоения образовательной программы согласно ФГОС СПО и присвоения соответствующей квалификации. Студентам присваивается разряд по рабочим профессиям с выдачей свидетельства. На первом и втором курсе студенты проходят производственную практику в кафе и столовых города.

На третьем курсе студенты проходят производственную практику наряду с более сложными мастер-классами с привлечением ведущих специалистов в сфере сервиса. В конце года они сдают демонстрационный экзамен по нескольким профессиональным модулям. У студентов появляется возможность трудоустройства, при условии наличия вакантных мест, на время прохождения производственной практики и оформить договор «Об организации длительной практики студентов в рамках интеграции с учебным процессом». Следует отметить, что колледжем заключены договора с более чем 190 предприятиями. Спрос на наших выпускников ежегодно растет.

Студенты выпускных групп во время учебного процесса проходят производственную и преддипломную практики, работают на предприятиях. Также студенты старших курсов организуют мастер-классы для обучающихся младших курсов, в процессе которых вовлекают первокурсников в «мир профессий». В конце обучения проходят государственную итоговую аттестацию

[3, с. 103]. Выпускники выполняют дипломную работу с разработкой новых технологий организации производства и сдают демонстрационный экзамен профильного уровня [2, с. 21]. Работы студентов оценивают независимые эксперты, привлекаемые из других профессиональных образовательных организаций, представителей работодателей. По итогам выпускники получают цифровой паспорт компетенций.

Демонстрационный экзамен в колледже проводится не только в рамках государственной итоговой аттестации, но и во время промежуточной аттестации по итогам изучения каждого профессионального модуля. Общее количество баллов по модулям по всем критериям оценки составляет 100. Все результаты фиксируются учебным отделом.

В январе 2015 года на базе колледжа как Специализированного центра компетенций «Сферы услуг» в пилотном режиме впервые была проведена государственная итоговая аттестация в части выполнения выпускной практической квалификационной работы в виде демонстрационного экзамена на основе стандартов «Ворлдскиллс», как инновационная форма результатов практического обучения. В июне 2017 года колледж являлся организатором/координатором ГИА в Республике Татарстан по профессии 19.01.17 Повар, кондитер ФГОС СПО третьего поколения [1].

С 2017 г. ежегодно колледж аккредитуется как Центр проведения демонстрационного экзамена. За 10 лет в ЦПДЭ сдали демонстрационный экзамен 1329 студентов колледжа и других профессиональных образовательных организаций (1078 студентов колледжа и 251 студент других ПОО).

Проводимый мониторинг знаний и навыков студентов помогает выяснить, насколько повышается их профессионализм после завершения текущего года обучения. Это позволяет объективно оценить содержание образовательного процесса, скорректировать его организацию, изменить методы и формы совершенствования навыков до виртуозности. На основе анализа освоения знаний и приобретения навыков вносятся изменения в рабочие программы учебных дисциплин и профессиональных модулей, контрольно-оценочных средств. У педагогов появляется возможность своевременно

принимать меры по корректировке учебного процесса и восполнению пробелов у студентов, а у администрации колледжа – уровень квалификации преподавательского состава.

Ежемесячная оценка достижений студентов четко фиксируется в документах и поощряется не только дипломами и сертификатами, но и дополнительной надбавкой к стипендии.

По окончании учебного года лучшим студентам присваивается звание «Профессионал года».

*Выводы и заключение*

Передовые технологии обучения с привлечением ведущих специалистов отрасли, в том числе зарубежных партнеров; высокий уровень материально-технического оснащения (современные лаборатории, оснащенные по международным стандартам); высококвалифицированный персонал (педагоги с ВПО – 98%, с ученой степенью – 5 чел., с высшей и первой квалификационной категорией – 45%, сертифицированные эксперты – 10 чел.), большой приток молодых педагогических кадров – всё это составляющие успешного выпуска новых специалистов, что подтверждается многочисленными отзывами и заявками работодателей.

В 2018 году колледжу присвоен статус Ресурсного центра профессионального роста Республики Татарстан.

Приказом Министерства образования и науки РТ в августе 2018 года колледж получил статус ведущей профессионально-образовательной организации.

Ежегодно с 2018 года по результатам участия колледж входит в состав «ТОП 100 лучших образовательных организаций среднего профессионального образования Российской Федерации движения «Молодые профессионалы».

В рейтинге учебных заведений СПО по итогам деятельности за три учебных года (2016–2017, 2017–2018, 2018–2019) колледж занимал 2 место в Республике Татарстан.

С 2021 года колледж входит в «Лучшие колледжи РФ».

Колледж ведет большую профориентационную работу и с 2015 года реализует проект «Наша профессия – ваш выбор».

С 2019 года колледж, в целях самоопределения школьников, участвует в проекте ранней профориентации «Билет в будущее».

В мае 2023 года колледж вошел в число победителей конкурса на предоставление грантов в рамках федерального проекта «Профессионалитет» государственной программы РФ «Развитие образования».

Постоянный мониторинг уровня профессионального мастерства каждого студента позволяет значительно повышать качество профессиональной подготовки будущих специалистов, направлять их на предприятия отрасли и восполнять рабочие места конкурентными специалистами.

Организационно-педагогические условия управления качеством образования в колледже обеспечивают получение студентами более качественного образования, а преподавателей мотивируют к развитию образовательных инновационных процессов.

Реализация данного проекта транслируется для других учебных заведений отражается в статьях, выступлениях с докладами.

***Список литературы***

1. О пилотной апробации проведения демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия в 2027 году. Приказ Союза Ворлдскиллс Россия от 30.11.2026 г. № ПО/19.

2. Оценочные материалы демонстрационного экзамена (комплект оценочной документации), утверждены протоколом заседания Педагогического совета ФГБОУ ДПО ИРПО от 24.08.2023. – М., 2023.

3. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ (ред. от 29.12.2022). – М.: Проспект, 2015. – 234 с.

***Судденкова Наталья Владимировна***
канд. пед. наук, директор
***Жолован Степан Васильевич***
канд. пед. наук, доцент, заместитель директора
***Ильясова Альбина Кабировна***
начальник отдела методической и экспертной работы

ГБНОУ «Центр опережающей профессиональной подготовки Санкт-Петербурга»
г. Санкт-Петербург

# ДЕМОНСТРАЦИОННЫЙ ЭКЗАМЕН – УПРАВЛЕНИЕ, ОРИЕНТИРОВАННОЕ НА РЕЗУЛЬТАТ

***Аннотация****: статья посвящена проблеме управления качеством проведения демонстрационного экзамена, обеспечивающим конкурентоспособность выпускников профессиональных образовательных организаций. По мнению авторов, целенаправленное развитие новых инструментов промежуточной и государственной итоговой аттестации в системе среднего профессионального образования позволяет руководителям профессиональных образовательных учреждений принимать решения о реализации демоэкзаменов по всем направлениям подготовки с гарантированным трудоустройством выпускников.*

***Ключевые слова****: демонстрационный экзамен, конкурентоспособные специалисты, эксперты, работодатели, индикативное управление.*

Актуальность статьи обусловлена необходимостью внедрения новых индикативных механизмов управления демонстрационным экзаменом, обеспечивающих повышение качества профессиональной подготовки граждан в соответствии с потребностями экономики России на современном этапе развития.

Предполагается, что внедрение новых индикативных механизмов управления демонстрационным экзаменом, ориентированных на результат, позволит:

– повысить качество результатов демонстрационных экзаменов как на уровне Санкт-Петербурга в целом, так и на уровне отдельных профессиональных образовательных организаций;

– более эффективно осуществлять контроль за реализацией демонстрационного экзамена в регионе;

– повысить эффективность использования ресурсов Санкт-Петербурга.

Система образования является ключевым звеном, соединяющим социальные процессы и процессы развития экономики. В Санкт-Петербурге роль учреждений среднего профессионального образования достаточно значима. В настоящее время 41,5% экономически активного населения – выпускники профессиональных образовательных организаций. По данным сервиса spb.hh.ru, в текущем году на рынке труда увеличился спрос на специалистов этого уровня образования до 66%. Для удовлетворения потребности рынка труда количественно, а самое главное качественно, требуется создание условий, соответствующих социально-экономическим требованиям и ожиданиям петербуржцев. В этой связи представляются актуальными слова Министра просвещения Российской Федерации Кравцова С.С., который отмечает, что «одной из важнейших задач совершенствования системы образования является модернизация сложившейся системы управления, что обусловлено изменившимся комплексом социальных взаимодействий, концентрацией образования на развитии личности во всех ее творческих проявлениях» [1, с. 1].

Инструментом государственного регулирования и развития является индикативное управление, которое основывается на согласовании действий органов государственной власти и институтов, организующих систему образования, направленных на формирование устойчивого развития образования и повышение его качества [1, с. 5].

Потенциал индикативного управления содержится в полномочиях Центра опережающей профессиональной подготовки (далее – ЦОПП) как организации, координирующей развитие и использование ресурсов субъекта Российской Федерации, в кооперации с потенциальными работодателями, в целях опережающей профессиональной подготовки, в том числе профессиональной ориентации, среднего профессионального образования, профессионального обучения, подготовки, переподготовки, повышения квалификации всех категорий граждан по наиболее востребованным, новым и

перспективным профессиям и компетенциям на уровне, соответствующем лучшим мировым стандартам и практикам в целях реализации потребностей регионального сектора экономики [2, с. 3].

Одним из инструментов достижения поставленных задач является «Демонстрационный экзамен – вид аттестационного испытания по итогам освоения программ опережающей профессиональной подготовки, который предусматривает моделирование реальных производственных условий для решения практических задач профессиональной деятельности, в соответствии с лучшими мировыми и национальными практиками» (далее – демоэкзамен) [2, с. 3]. Очевидно, что в системе опережающего профессионального развития предлагается комплексное развитие независимой оценки практических навыков, необходимых в будущей профессиональной деятельности с участием студентов, педагогов и руководителей образовательных учреждений, экспертов, представителей органов управления образованием, работодателей и партнеров.

Ключевой инициативой ЦОПП как регионального оператора реализации демоэкзамена становится разработка для его участников взаимосвязанных и сбалансированных целей управления, критериев оценки эффективности, механизмов взаимодействия по достижению максимально возможного результата, формирования положительных эмоциональных установок, мотивов соответствующей профессиональной деятельности, в том числе движение обучающихся по траектории опережающего профессионального развития с введением индикаторов повышения его эффективности.

При написании статьи использованы методы эмпирического и теоретического исследования.

Центром опережающей профессиональной подготовки Санкт-Петербурга (далее – ЦОПП СПб) на начальном этапе работы в качестве регионального оператора проведен комплексный анализ реализации демонстрационного экзамена в Санкт-Петербурге.

В 2024 году 10 076 человек приняли участие в промежуточной и государственной итоговой аттестации в форме демоэкзамена по 89 профессиям и специальностям среднего профессионального образования, что на 10,6% больше в сравнении с 2023 годом. Отмечается, что 6,9% прошли промежуточную аттестацию, в процессе государственной итоговой аттестации 45,6% оценены на базовом

уровне, 34,9% на профильном уровне и 12,6% на профильном уровне с применением вариативной части.

Для проведения государственной итоговой аттестации на базе учебных мастерских профессиональных образовательных учреждений и предприятий подготовлено 170 мастерских по 20 отраслевым направлениям. Сертифицировано 1477 учебных мест, в том числе 38,0% для проведения демоэкзамена на базовом уровне, 29,6% на профильном уровне, 26,4% на профильном уровне с применением вариативной части и 6,0% для промежуточной аттестации.

Наибольшее количество участников демоэкзамена наблюдается в колледже автоматизации производственных процессов и прикладных информационных систем (553 участника), колледже «Метростроя» (528 участников), колледже туризма и прикладных технологий (343 участника), причем подавляющее большинство участников государственной итоговой аттестации выбирает профильный уровень с вариативной частью.

К проведению мероприятий промежуточной и государственной итоговой аттестации привлечены 725 экспертов, из них 223 представители предприятий, в том числе 64 индивидуальных предпринимателя.

В текущем году 33,0% профессиональных образовательных учреждений использовали технологию демоэкзамена в одной укрупненной группе, 24,0% в двух, 27,0% в трех, 12,0% в четырех, 6,0% в пяти и 3,0% в шести группах.

В результате комплексного анализа проведено исследование в части определения доли выполненных заданий обучающимися образовательных учреждений от общего объема заданий демонстрационного экзамена. Наиболее высокие результаты наблюдаются в пожарно-спасательном колледже («Санкт Петербургский центр подготовки спасателей»), где выполнение заданий на промежуточной и государственной итоговой аттестации составило 93,5%, в Академии креативных индустрий «Локон» – 89,3%, в радиотехническом колледже – 82,7%.

ЦОПП СПб также проведен анализ в части определения отношения общего балла, набранного участниками демонстрационного экзамена, к максимально возможному баллу по модулю с целью

определения степени освоения каждого модуля внутри профессий и специальностей и выявления проблемных мест.

Детализированный анализ результатов государственной итоговой аттестации определил перечень знаний, умений и навыков в соответствии со спецификацией стандарта, усвоенных обучающимися на низком уровне в 2024 году и требующих особого внимания для принятия управленческих решений: в машиностроении – технические возможности оборудования, выполнение технологических процессов, прежде всего, ручной и механизированной сварки, изготовление деталей на металлорежущих и фрезерных станках с числовым программным управлением, выполнение пусконаладочных работ электрооборудования и его настройки; в строительной отрасли – использование современных материалов и технологий, монтаж и эксплуатация сетей, сооружений водоснабжения и газоснабжения, выполнение каменных работ; в экономической сфере – технологии розничных продаж, страхование и составлении отчетности; в области информационных систем и программирования – адаптация на рабочем месте и выполнение разработок программного обеспечения; на предприятиях текстильной промышленности – изготовление лекал.

На основании данных анализа ЦОПП СПб разработана управленческая карта индикативных механизмов взаимодействия с профессиональными образовательными организациями по достижению максимально возможного результата процессов промежуточной и государственной итоговой аттестации по программам среднего профессионального образования в форме демонстрационного экзамена. Предполагается оперативное реагирование и детальное рассмотрение результатов демоэкзамена с руководителями профессиональных образовательных организаций, по итогам которого принимаются стратегические и тактические управленческие решения по следующим направлениям: учебно-методическое, организационное, финансово-экономическое.

Учебно-методическое направление обеспечивает стимулирование поиска и внедрения новых образовательных технологий и методик обучения, вовлеченность профессионального педагогического сообщества в процедуры подготовки и проведения

демоэкзамена и позволяет постоянно совершенствовать методический и экспертный инструментарий:

– разработка, реализация новых и актуализация действующих образовательных технологий, программ, методик, инновационных проектов, учебных планов и их трансляция в региональную систему среднего профессионального образования;

– разработка и актуализация программ повышения квалификации, организация обучения мастеров производственного обучения и педагогических работников, в том числе на базе федеральных технопарков;

– организация работы по сбору, анализу и трансляции лучших региональных практик в области демоэкзамена, организация и проведение стратегических и аналитических сессий.

Организационное направление предусматривает взаимодействие с работодателями по вопросам разработки оценочных средств демонстрационного экзамена, позволяющего повысить практикоориентированность обучения: только работодатели знают, какие качества и навыки нужны их будущим сотрудникам, а с другой стороны, от качества образования зависит экономический рост, следовательно, потенциал будет развиваться в единстве образования и экономики.

Финансово-экономическое направление предполагает обновление, а зачастую создание новых современных учебно-производственных мастерских, образовательно-производственных полигонов на базе профессиональных образовательных организаций и предприятий реального сектора экономики в рамках реализации концепции создания сети образовательно-производственных полигонов в Санкт-Петербурге.

Реализуемая ЦОПП в настоящее время модель индикативного управления в сфере демонстрационного экзамена, начиная с текущего года, в ближайшей перспективе обеспечит повышение качества результатов демонстрационных экзаменов и эффективность использования ресурсов Санкт-Петербурга.

Результативность системы профессионального образования определяется с позиций ее способности выполнять в необходимом объеме и с необходимым уровнем качества общественную и государственную задачу подготовки высококвалифицированных

кадров для предприятий и организаций. Изначально профессиональные образовательные учреждения создавались для конкретных предприятий и были нацелены на подготовку кадров по модели «одно учреждение – одно предприятие». Сегодня в большей части учреждения работают по схожему принципу, с той лишь разницей, что заказчиком кадров является не одно, а несколько предприятий, причем разных отраслей или выпускники ориентированы на открытый рынок, однако ключевым фактором успешного трудоустройства будет оставаться уровень квалификации, т.е. знаний, умений и навыков в выполнении практических задач.

Очевидно, что требуется комплексность подхода в планировании, проведении и мониторинге образовательного процесса по индикаторам, которые позволяют отслеживать результативность работы и принимать меры по повышению эффективности профессиональных образовательных учреждений в области качества оказания образовательных услуг; внутренних процессов образовательной и воспитательной работы; состоянии учебно-производственных ресурсов; достижении конечного результата деятельности коллектива. Важно, чтобы каждая из этих групп имела свои индивидуальные критерии отнесения к ней конкретных индикаторов.

Целенаправленное развитие новых инструментов промежуточной и государственной итоговой аттестации в системе среднего профессионального образования позволяет руководителям профессиональных образовательных учреждений принимать решения о реализации демоэкзаменов по всем направлениям подготовки с гарантированным трудоустройством выпускников.

***Список литературы***

1. Кравцов С.С. Индикативное управление развитием образования / С.С. Кравцов, Н.К. Карпова, В.И. Мареев // Проблемы управления инновационным развитием образования, науки и педагогической практики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://econf.rae.ru/article/6633 (дата обращения: 25.09.2024).

2. Распоряжение Минпросвещения России Р-30 от 28 января 2021 года «О внесении изменения в распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 28 февраля 2019 г. № Р-16 «Об утверждении методических рекомендаций о создании и функционировании центров опережающей профессиональной подготовки».

***Тарабаева Анастасия Викторовна***
заместитель директора по учебно-производственной работе
***Боброва Светлана Васильевна***
преподаватель, ответственный
за развитие чемпионатного движения

КГА ПОУ «Спасский педагогический колледж»
с. Спасское, Приморский край

# ОПЫТ ПРИМОРСКОГО КРАЯ В РЕАЛИЗАЦИИ РЕГИОНАЛЬНОЙ МОДЕЛИ ПРОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ МЕХАНИЗМА ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА

***Аннотация****: в статье представлен опыт организации и проведения государственной итоговой аттестации с использованием механизма демонстрационного экзамена (ДЭ) по специальностям, в которых ФГОС не предусмотрено данного вида ГИА по программам среднего профессионального образования, что предполагает вариативность видов аттестации, в том числе с учётом требований профессиональных и корпоративных стандартов работодателей. Благодаря такому подходу Приморский край, несомненно, сможет обеспечить качественную подготовку педагогических кадров, способных решать актуальные задачи производства и экономики.*

***Ключевые слова****: государственная итоговая аттестация, среднее профессиональное образование, СПО, демонстрационный экзамен, профессиональные компетенции, качество образования, потенциальные работодатели.*

Требования к процедурам оценки освоения образовательных программ среднего профессионального образования, установленные новыми ФГОС, обусловили преобразование модели проведения государственной итоговой аттестации.

Система среднего профессионального образования (СПО) в Приморском крае сегодня активно адаптируется к меняющимся условиям рынка труда. Практикоориентированная подготовка

специалистов направлена на то, чтобы выпускники максимально быстро включались в производственный процесс. Теперь главной задачей СПО стала подготовка специалистов, которые после окончания учебного заведения способны решать конкретные производственные задачи.

В последние годы заказчики-работодатели высказывали неудовлетворённость качеством образования молодых специалистов. Приходя на предприятие, выпускники сталкивались с необходимостью дополнительного обучения, так как не обладали достаточными практическими навыками. Именно эти вызовы привели систему СПО к существенным изменениям. В результате был сделан акцент на модернизацию образовательных программ, улучшение материально-технической базы колледжей и техникумов, а также внедрение демонстрационного экзамена (ДЭ) как одной из ключевых форм итоговой аттестации студентов.

Демонстрационный экзамен как современный механизм позволяет оценивать компетенции студентов в условиях, максимально приближенных к реальным производственным процессам. На экзамене присутствуют представители потенциальных работодателей, которые на основе реальных навыков могут лично и максимально объективно оценить уровень подготовки студентов и принять решение об их трудоустройстве. Такая практика помогает сократить разрыв между учебной программой и требованиями производства, делая процесс обучения более целенаправленным и результативным.

Однако, несмотря на очевидную значимость демонстрационного экзамена, его проведение предусмотрено не во всех федеральных государственных образовательных стандартах (ФГОС). Это создает пробелы в оценке реальных навыков выпускников, особенно в тех случаях, когда работодатели нуждаются в объективной проверке готовности специалистов к практической работе.

С 2024 года в подведомственных Министерству профессионального образования и занятости населения Приморского края образовательных организациях введена региональная модель демонстрационного экзамена, в рамках которой студенты сдают государственный экзамен, используя механизмы демонстрационного экзамена. Такой подход позволяет максимально эффективно оценивать подготовку специалистов, что способствует быстрому

трудоустройству выпускников и удовлетворению потребностей предприятий края. Этот формат применяется для профессий и специальностей, которые не включены в федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) как обязательные для проведения демонстрационного экзамена.

В этом году в региональном демонстрационном экзамене приняли участие 2 721 студент из 28 колледжей Приморского края. Экзамен охватывал 50 направлений подготовки, из которых 517 обучающихся сдавали экзамен по 12 профессиям, а 2 204 обучающихся – по 38 специальностям.

В 2024 г. выпускники Спасского педагогического колледжа сдавали государственный экзамен в новом формате с включением вариативной части, так как ФГОС 2014 года не предусматривает проведение итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена.

*Значимые шаги, которые были предприняты руководством и педагогическим коллективом колледжа для организации, совершенствования и успешного проведения демонстрационного экзамена.*

1. КГА ПОУ «Спасский педагогический колледж» в рамках ежегодного мониторинга проводит экспертный опрос с целью выявления удовлетворённости качеством подготовки выпускников колледжа и определения возможности сотрудничества по различным направлениям деятельности.

2. Заказчики-работодатели сотрудничают с колледжем по направлению «Организация практического обучения», участвуют в разработке и корректировке учебных планов и программ. Представители образовательных учреждений принимают участие в учебном процессе колледжа, проведении совместных мероприятий. Большинство работодателей готовы принимать на работу выпускников.

3. Потенциальные работодатели систематически участвуют в семинарах, круглых столах, проводимых на базе КГА ПОУ «Спасский педагогический колледж». Так, 16.02.2024 г. состоялся круглый стол по теме «Взаимодействие КГА ПОУ «СПК» с потенциальными партнёрами-работодателями для организации практической подготовки и дальнейшего трудоустройства обучающихся: опыт, проблемы, перспективы». В мероприятии приняли участие преподаватели КГА ПОУ «СПК», преподаватели СПО

Приморского края, представители образовательных организаций го Спасск-Дальний и Спасского муниципального района, начальник и специалисты КГКУ ЦЗН го Спасск-Дальний, руководители центров карьеры образовательных учреждений СПО.

4. С целью формирования экспертного сообщества для проведения и оценки результатов демонстрационного экзамена было организовано обучение экспертов из числа преподавателей колледжа и представителей потенциальных работодателей.

5. Варианты заданий демоэкзамена были сформированы в сотрудничестве с представителями образовательных учреждений реального сектора, потенциальными работодателями и максимально приближены к формату ДЭ профильного уровня с соблюдением преемственности 2023 года:

*по специальности 44.02.02* «*Преподавание в начальных классах*»:

*– МБОУ «ЦО «Интеллект», МБОУ «ОЦ «Притяжение», МБОУ СОШ №5, МБОУ СОШ №15 го Спасск-Дальний;*

*– МБОУ СОШ №8 с. Спасское.*

*Учреждения дополнительного образования:*

*– МБОУ ДОД ЦДТ с. Спасское, МБУ ДО ДДТ, МБУДО «Созвездие» го Спасск-Дальний;*

*по специальности 44.02.04* «*Специальное дошкольное образование*»:

*– МБОУ «ЦО «Интеллект» (детский сад №26 «Теремок», детский сад №11 «Матроскин», детский сад «Колокольчик») го Спасск-Дальний;*

*– МБДОУ «Детский сад №4 «Солнышко», МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №3 «Радуга» го Спасск-Дальний;*

*– МБДОУ ЦРР «Детский сад №1 «Ромашка», МБДОУ «Детский сад №10 «Росинка» с. Спасское, МБДОУ «Лучик» с. Летно-Хвалынское;*

*по специальности 49.02.01* «*Физическая культура*»:

*– МАСУ «ФСЦ» го Спасск-Дальний;*

*– МБУ ДО «Спортивная школа «Атлант» го Спасск-Дальний;*

*– МБОУ СОШ №8 с. Спасское;*

*– МБОУ «ЦО «Интеллект»;*

*– МБОУ «ОЦ «Притяжение»;*

*– МБОУ СОШ №5;*

*– МБОУ СОШ №11 го Спасск-Дальний.*

6. Комплект оценочной документации демоэкзамена был разработан на основе требований к результатам освоения образовательной программы СПО, установленных в соответствии с ФГОС СПО, включая квалификационные требования, заявленные организациями, работодателями, заинтересованными в подготовке кадров соответствующей квалификации.

7. Модули заданий определялись видами профессиональной деятельности (ВПД) из соответствующих Стандартов каждой специальности (44.02.02 «Преподавание в начальных классах», 44.02.01 «Дошкольное образование», 49.02.01 «Физическая культура»). Количество ВПД определяла инициативная группа экспертов из числа методистов колледжа на основе анализа опросных листов работодателя, объема и сложности выполняемых действий. Виды деятельности были соотнесены с разными профессиональными и общими компетенциями, взятыми из соответствующих ФГОС. Набор проверяемых ПК/ОК, а также перечень оцениваемых (проверяемых) умений и навыков студентов определяла группа экспертов-методистов и работодателей, принимая во внимание содержание задания для их оценки, объем времени, необходимый для их проверки, совокупность проверяемых действий.

Перечень конкретных оцениваемых действий определялся экспертами, принимая во внимание содержание задания, объем времени, необходимого для проверки, сложность проверяемых действий (операций) и распределение значений максимальных баллов, заложенных в методических указаниях по разработке оценочных материалов для проведения демонстрационного экзамена.

Следует отметить, что современное оборудование на площадках, аккредитованных для проведения ДЭ, соответствует актуальным стандартам отраслевых предприятий.

При проведении государственного экзамена в формате регионального демонстрационного экзамена *возникли технические проблемы его реализации*: отсутствие возможности использовать ЦСО для систематизации оценки обучающихся.

*Выявлены преимущества региональной модели демонстрационного экзамена в Приморском крае*.

1. *Ориентация на потребности местных предприятий.* Одним из главных преимуществ региональной модели

демонстрационного экзамена является её гибкость и способность быстро реагировать на изменения на рынке труда Приморского края. В условиях дефицита квалифицированных кадров, особенно в отраслях, не охваченных федеральными стандартами, региональный экзамен позволяет готовить специалистов именно по тем профессиям и специальностям, которые востребованы на местных предприятиях. Это повышает эффективность обучения и решает проблему кадрового голода в стратегически важных отраслях экономики региона, таких как судостроение, логистика, рыбная промышленность и сельское хозяйство.

2. *Прямое участие работодателей в процессе оценки.* Региональная модель предусматривает участие представителей местных предприятий в оценке навыков студентов. Работодатели имеют возможность на практике оценить профессиональные компетенции выпускников, наблюдая их в действии. Это позволяет им не только оценить соответствие студентов требованиям конкретных вакансий, но и сразу принять решение о трудоустройстве. Таким образом, работодатели могут заблаговременно подобрать себе квалифицированные кадры, что ускоряет процесс трудоустройства и минимизирует необходимость в дополнительном обучении на производстве.

3. *Адаптация образовательных программ под реалии производства.* Региональная модель демонстрационного экзамена требует от образовательных организаций тесного сотрудничества с предприятиями и адаптации своих программ к реальным условиям производства. Это позволяет колледжам и техникумам Приморского края оперативно корректировать учебные планы, учитывая современные технологии и методы работы, что повышает качество подготовки специалистов. Благодаря этому выпускники выходят на рынок труда с актуальными знаниями и навыками, которые сразу можно применить на рабочем месте.

4. *Повышение конкурентоспособности выпускников.* Демонстрационный экзамен не только мотивирует студентов, но и делает их более привлекательными для работодателей. В условиях высокой конкуренции за рабочие места успешная сдача демонстрационного экзамена становится весомым аргументом в пользу выпускника. Участие в региональной модели экзамена даёт студентам

возможность показать свои навыки перед работодателями, что увеличивает их шансы на получение высококвалифицированной работы сразу после окончания колледжа.

5. *Улучшение материально-технической базы образовательных учреждений.* Введение демонстрационного экзамена стимулирует образовательные учреждения Приморского края к модернизации своей инфраструктуры. Для проведения экзаменов требуется современное оборудование, соответствующее актуальным стандартам промышленности и бизнеса. Это не только улучшает условия для обучения студентов, но и повышает престиж учебных заведений региона, делая их конкурентоспособными на уровне всей страны.

6. *Развитие партнёрства между образовательными организациями и бизнесом.* Региональная модель позволяет формировать прочные связи между колледжами, техникумами и работодателями. Это не только способствует трудоустройству выпускников, но и укрепляет взаимодействие между образовательной системой и экономикой региона в целом. Работодатели участвуют в формировании образовательных программ, предоставляют площадки для прохождения практики, а также принимают участие в аттестации студентов, что делает процесс подготовки специалистов более целенаправленным и эффективным.

7. *Механизм обратной связи.* Региональная модель демонстрационного экзамена позволяет работодателям активно давать обратную связь образовательным учреждениям. Это способствует своевременной корректировке учебных программ, внедрению новых технологий и методов обучения, а также более точному учёту потребностей рынка труда. В результате студенты получают образование, максимально соответствующее требованиям работодателей, а учебные заведения могут своевременно реагировать на запросы региональной экономики.

8. *Решение проблемы кадрового голода.* Приморский край, как и многие другие регионы, сталкивается с дефицитом квалифицированных специалистов в ключевых отраслях. Региональная модель демонстрационного экзамена даёт возможность целенаправленно готовить кадры под конкретные запросы предприятий, что значительно сокращает временные затраты на их обучение и адаптацию.

Таким образом, модель позволяет более эффективно решать проблему кадрового голода в регионе, закрывая вакансии высококвалифицированными специалистами.

Следует отметить, что с 1 сентября 2024 года в Приморском крае на базе Спасского педагогического колледжа был создан образовательный кластер «Педагогика» в рамках федерального проекта «Профессионалитет», новой модели практикоориентированной подготовки квалифицированных кадров по наиболее востребованным профессиям и специальностям, направленной на максимальное приближение условий подготовки обучающихся средних профессиональных учебных заведений к реальным условиям производства.

Но уже сегодня проведение ГИА в форме демонстрационного экзамена позволяет колледжу грамотно определить уровень освоения выпускником материала, предусмотренного образовательной программой, степени сформированности профессиональных умений и навыков путём проведения независимой экспертной оценки выполненных выпускником практических заданий в условиях реальных или смоделированных производственных процессов.

Таким образом, региональная модель демонстрационного экзамена в Приморском крае в настоящее время уже продемонстрировала свою эффективность: она позволяет улучшить подготовку молодых специалистов, повысить шансы на их трудоустройство и сократить разрыв между образовательными стандартами и потребностями реального рынка труда. Важно и дальше продолжать развивать этот инструмент, расширяя число направлений подготовки, улучшая материально-техническую базу и привлекая большее количество работодателей к участию в демоэкзамене. Благодаря такому подходу Приморский край, несомненно, сможет обеспечить качественную подготовку педагогических кадров, способных решать актуальные задачи производства и экономики.

***Список литературы***

1. Приказ ФГБОУ ДПО ИРПО от 22 июня 2023 г. №П-291 «О введении в действие Методики организации и проведения демонстрационного экзамена» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://mcrpo.ru/insertfiles/2023/ДЭ2023/проведенияДЭ.pdf (дата обращения: 05.11.2024).

2. Приказ Минпросвещения РФ от 08.11.2021 №800 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=472866 (дата обращения: 05.11.2024).

***Хруслов Максим Вадимович***
заместитель начальника департамента обеспечения
и развития системы оценки качества
профессионального образования
***Лейбов Алексей Михайлович***
канд. пед. наук, доцент, начальник управления
по работе с данными и мониторинга

ФГБОУ ДПО «Институт развития
профессионального образования»
г. Москва

# ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ УСЛОВИЙ ПРОВЕДЕНИЯ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА НА РЕЗУЛЬТАТЫ УЧАСТНИКОВ

***Аннотация**: качество образовательных результатов зависит от качества учебно-материальной базы и условий проведения, что подтверждается в системе среднего профессионального образования (далее – СПО) результатами демонстрационного экзамена. По результатам исследований выявлена взаимосвязь уровня результатов со стоимостью оснащения центров проведения демонстрационных экзаменов (далее – ЦПДЭ) при изменении стоимости высокотехнологичного оборудования, а также месторасположения ЦПДЭ и места работы членов экспертной группы по ряду профессий и специальностей. При этом по «малозатратным» профессиям, специальностям такая зависимость чаще всего является обратной.*

***Ключевые слова**: качество образования, демонстрационный экзамен, среднее профессиональное образование, центр проведения демонстрационного экзамена.*

Благополучие и прогресс общества невозможно обеспечить без инновационного развития образования, т.к. именно в этой сфере осуществляется подготовка людей к инновациям. Подобная роль образовательной отрасли приводит к изменению понимания сущности качества образования, которое в настоящее время включает, среди прочего, современные процедуры оценки качества

образования, в частности демонстрационный экзамен (далее – ДЭ). Данное исследование посвящено анализу влияния качества учебно-материальной базы образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования (далее – ОО) на качество ДЭ, т. к. результаты ДЭ во многом обусловлены уровнем материального и технического обеспечения (далее – МТО) в системе среднего профессионального образования.

Методологической основой послужили: системный подход, который дает возможность анализировать качество процесса; методология оценки качества образования как научная база в исследованиях качества образования; общенаучные методы – анализ и синтез, сравнение, научное доказательство, корреляционный анализ.

Система управления качеством образования состоит из таких компонентов, как управление качеством результатов, качеством содержания и качеством условий, т. к. в структуре качества образования выделяют следующие элементы: качество образовательного результата, качество процесса, качество условий (рис. 1). На вершине иерархии располагается качество образовательных результатов, выступая главной целью, а кроме того, качество процесса и качество условий, лежащих ниже, обуславливают качество результатов.




Рис. 1. Компоненты качества образования [4]

Успешное управление представленными компонентами требует понимания и изучения факторов, влияющих на каждую составляющую качества образования, в первую очередь тех, которые приводят к формированию образовательного результата (табл. 1).

Таблица 1

Факторы, влияющие на качество процесса и качество условий образования [4]

| *Качество образовательного процесса* | *Качество условий осуществления образовательной деятельности* |
|---|---|
| Качество содержания образования | Качество преподавания |
| Качество реализации новых образовательных технологий | Качество освоения новых образовательных технологий |
| Информатизация учебно-воспитательного процесса (УВП) | Качество учебно-материальной, учебно-методической и дидактической базы |
| Качество системы оценивания | Инновационная деятельность |
| Педагогический мониторинг | Качество учебно-воспитательной среды |
| Качество инклюзива в образовании | Коммуникации |
| Расширение информационного пространства | Качество методической работы, самообразования |
| Качество управления образовательным процессом | Качество управленческого мониторинга |
| Качество ориентации УВП на индивидуальные особенности ученика | Качество психолого-педагогической поддержки участников УВП, психологический климат |

Анализируя представленные факторы, можно заметить, что качество образовательного процесса и качество условий осуществления образовательной деятельности зависят от качества мониторинга и системы оценки качества образования. Таким образом, очевидно, что качество получаемых образовательных результатов напрямую зависит от эффективности системы оценки качества образования. Кроме того, важным фактором обеспечения качества условий осуществления образовательной деятельности является качество учебно-материальной базы, что подтверждается в системе СПО результатами государственной итоговой аттестации (ГИА).

В системе профессионального образования значимым для успешной деятельности образовательных организаций является наличие надежных и продуктивных связей с ведущими

предприятиями отрасли и региона как заказчиками и потребителями квалифицированных кадров.

Взаимовыгодное неформальное сотрудничество с реальным сектором экономики позволяет повысить эффективность профессионального образования и достичь баланса спроса и предложения на рынке труда. Растущая потребность в среднем персонале и квалифицированных рабочих, а также постоянное изменение требований работодателей к выпускникам системы СПО требует новых подходов к организации образовательного процесса и оценке качества его результатов [2].

Для системы среднего профессионального образования одной из важнейших процедур оценки качества является демонстрационный экзамен. Это одна из форм ГИА по образовательным программам СПО, которая проводится с целью определения уровня освоения выпускником предусмотренного образовательной программой материала и степени сформированности профессиональных компетенций путем проведения независимой экспертной оценки выполненных выпускником практических заданий [1]. В ходе ДЭ студент выполняет практическое задание в условиях смоделированных производственных процессов.

Постепенное внедрение данной оценочной процедуры в систему ГИА по образовательным программам СПО привело к улучшению МТО учреждений СПО и образовательного процесса (ремонт помещений, закупка оборудования, инструментов, внедрение IT-технологий), т. к. ДЭ должен проводиться в центре проведения демонстрационного экзамена – на площадке, оборудованной и оснащенной ресурсами (оборудование, инструменты, расходные материалы и др.), необходимыми для проведения экзамена [1]. Необходимость соответствия определенным требованиям к проведению ДЭ выступила драйвером улучшения материально-технической базы учреждений СПО, что в конечном счете по целому ряду профессий и специальностей (П/С) привело к улучшению результатов обучающихся.

Так, были исследованы зависимости результатов участников демонстрационного экзамена от средней стоимости оборудования ЦПДЭ по выборочному списку профессий и специальностей. В выборку были включены 2895 образовательных организаций, где

участники сдавали ГИА в форме ДЭ с января по сентябрь 2024 года. В выборку включены профессии и специальности, которые сдали не менее 100 чел. Из выборки исключены ЦПДЭ со стоимостью ниже 10 тыс. руб. и свыше 10 млн руб. Для расчета корреляции использовался коэффициент ранговой корреляции Спирмена.

По результатам исследований выявлены случаи прямой и обратной взаимосвязи уровня результатов ДЭ со стоимостью оснащения ЦПДЭ (подразумевается, что обучающиеся проходят обучение на этом оборудовании) при увеличении стоимости высокотехнологичного оборудования по целому кругу П/С (табл. 2).

Таблица 2

Зависимость результатов участников ДЭ от стоимости оборудования ЦПДЭ

| *Профессия, специальность* | *Коэффициент корреляции Спирмена* |
|---|---|
| *Прямая зависимость* (*10 П/С, 2107 участников ДЭ*) | |
| 22.01.05 Аппаратчик-оператор в производстве цветных металлов | 0,43 |
| 22.01.03 Машинист крана металлургического производства | 0,35 |
| 35.01.20 Пчеловод | 0,32 |
| 13.01.05 Электромонтер по техническому обслуживанию электростанций и сетей | 0,32 |
| 20.02.02 Защита в чрезвычайных ситуациях | 0,31 |
| 15.01.34 Фрезеровщик на станках с числовым программным управлением | 0,29 |
| 08.01.05 Мастер столярно-плотничных и паркетных работ | 0,29 |
| 20.01.01 Пожарный | 0,28 |
| 20.02.04 Пожарная безопасность | 0,24 |
| 18.02.13 Технология производства изделий из полимерных композитов | 0,23 |
| *Обратная зависимость* (*10 П/С, 3195 участников ДЭ*) | |
| 12.02.10 Монтаж, техническое обслуживание и ремонт биотехнических и медицинских аппаратов и систем | -0,61 |
| 21.01.10 Ремонтник горного оборудования | -0,43 |

*Окончание таблицы 2*

| *Профессия, специальность* | *Коэффициент корреляции Спирмена* |
|---|---|
| 09.01.04 Наладчик аппаратных и программных средств инфокоммуникационных систем | -0,35 |
| 26.01.05 Электрорадиомонтажник судовой | -0,34 |
| 18.02.09 Переработка нефти и газа | -0,31 |
| 09.02.01 Компьютерные системы и комплексы | -0,30 |
| 25.02.07 Техническое обслуживание авиационных двигателей | -0,30 |
| 43.02.06 Сервис на транспорте (по видам транспорта) | -0,28 |
| 07.02.01 Архитектура | -0,27 |
| 15.02.11 Техническая эксплуатация и обслуживание роботизированного производства | -0,25 |

Как видно из приведенных данных, существует также достаточное число П/С, по которым выявлена обратная корреляционная зависимость, свидетельствующая о том, что результаты участников ДЭ ухудшились по мере роста стоимости ЦПДЭ.

В целом выявленные виды зависимости результатов участников ДЭ от стоимости оборудования ЦПДЭ обобщены в таблице 3.

Таблица 3

Виды выявленной зависимости результатов участников ДЭ от стоимости оборудования ЦПДЭ

| *Группа П/С по стоимости оборудования ЦПДЭ* | *Зависимость результатов участников ДЭ* | *Примеры профессий/ специальностей* |
|---|---|---|
| «Наиболее затратные» профессии/ специальности | Преимущественно прямая зависимость – положительная динамика результатов ДЭ при увеличении стоимости высокотехнологичного оборудования | 22.01.03 Машинист крана металлургического производства<br>20.02.02 Защита в чрезвычайных ситуациях<br>15.01.34 Фрезеровщик на станках с числовым программным управлением<br>08.01.05 Мастер столярно-плотничных и паркетных работ<br>20.01.01 Пожарный<br>20.02.04 Пожарная безопасность |

*Окончание таблицы 3*

| *Группа П/С по стоимости оборудования ЦПДЭ* | *Зависимость результатов участников ДЭ* | *Примеры профессий/ специальностей* |
|---|---|---|
| | Преимущественно обратная зависимость – отрицательная динамика результатов ДЭ при увеличении стоимости высокотехнологичного оборудования | 12.02.10 Монтаж, техническое обслуживание и ремонт биотехнических и медицинских аппаратов и систем<br>18.02.09 Переработка нефти и газа<br>09.02.01 Компьютерные системы и комплексы<br>07.02.01 Архитектура<br>15.02.11 Техническая эксплуатация и обслуживание роботизированного производства |
| «Малозатратные» профессии / специальности | Преимущественно прямая зависимость – положительная динамика результатов ДЭ при увеличении стоимости высокотехнологичного оборудования | 22.01.05 Аппаратчик-оператор в производстве цветных металлов<br>35.01.20 Пчеловод<br>13.01.05 Электромонтер по техническому обслуживанию электростанций и сетей<br>18.02.13 Технология производства изделий из полимерных композитов<br>43.02.12 Технология эстетических услуг |
| | Преимущественно обратная зависимость – отрицательная динамика результатов ДЭ при увеличении стоимости высокотехнологичного оборудования | 21.01.10 Ремонтник горного оборудования<br>09.01.04 Наладчик аппаратных и программных средств инфокоммуникационных систем<br>26.01.05 Электрорадиомонтажник судовой<br>43.02.06 Сервис на транспорте (по видам транспорта)<br>13.01.07 Электромонтер по ремонту электросетей |

При сопоставлении оборудования и результатов в блоке «наиболее затратных» профессий и специальностей (все П/С, в которых средняя стоимость ЦПДЭ выше общей средней стоимости) имеет место преимущественно (по средней стоимости оснащения ЦПДЭ) прямая зависимость между результатами участников ДЭ и стоимостью оборудования ЦПДЭ, что может указывать на следующий

факт: квалифицированный специалист показывает лучшие результаты на более совершенном оборудовании, как в процессе обучения, так и при проведении итоговых испытаний. При применении высокотехнологичного оборудования для подготовки грамотного специалиста использование более дешевых аналогов оборудования может привести к ухудшению подготовки специалистов и результатов ДЭ.

В блоке «малозатратных» профессий и специальностей (все П/С, в которых средняя стоимость ЦПДЭ ниже общей средней стоимости) с точки зрения оснащения ЦПДЭ имеет преимущественно (по средней стоимости оснащения ЦПДЭ) обратную зависимость качества сдачи ДЭ от стоимости оборудования (оснащения) ЦПДЭ. Это, на наш взгляд, может быть свидетельством того, что выпускники не имеют достаточных навыков работы на сложном, многофункциональном, современном оборудовании, поэтому при выполнении задания ДЭ показали низкие результаты. Причины могут заключаться в том, что обучение происходило на оборудовании более «простой» конфигурации и не нарабатывался навык работы с более функциональным оборудованием. С другой стороны, при сдаче ДЭ на «простом» оборудовании, имеющем низкую стоимость, результаты показаны выше, что может быть следствием того, что были выработаны навыки работы с базовым («простым») оборудованием;

Кроме того, была исследована взаимосвязь результатов участников ДЭ с месторасположением ЦПДЭ (табл. 4) и удельным весом экспертов, представляющих работодателя, в общем количестве экспертов, оценивающих участников ДЭ (табл. 5).

Таблица 4

Зависимость результатов участников ДЭ от расположения ЦПДЭ на территории предприятий

| *Профессия, специальность* | *Коэффициент корреляции Спирмена* |
|---|---|
| *Прямая зависимость* (*10 П/С, 1183 участников ДЭ*) | |
| 26.01.05 Электрорадиомонтажник судовой | 0,44 |
| 08.02.04 Водоснабжение и водоотведение | 0,42 |
| 22.01.03 Машинист крана металлургического производства | 0,40 |
| 21.01.01 Оператор нефтяных и газовых скважин | 0,28 |
| 26.01.01 Судостроитель-судоремонтник металлических судов | 0,25 |
| *Обратная зависимость* (*10 П/С, 4370 участников ДЭ*) | |
| 43.02.06 Сервис на транспорте (по видам транспорта) | -0,45 |
| 20.02.04 Пожарная безопасность | -0,40 |
| 29.01.08 Оператор швейного оборудования | -0,29 |
| 09.01.03 Оператор информационных систем и ресурсов | -0,29 |
| 26.02.02 Судостроение | -0,23 |

Наличие прямой зависимости означает, что расположение ЦПДЭ на территории предприятия способствует лучшему результату ДЭ, что, скорее всего, обусловлено тем, что обучение также проходит на территории предприятия, соответственно, обучающиеся приобретают лучшие навыки.

Наличие обратной зависимости, означающее, что расположение ЦПДЭ на территории предприятия способствует ухудшению результатов ДЭ, вероятно, обусловлено тем, что обучение является недостаточно практикоориентированным и в течение всего периода проходило в образовательной организации, не на территории предприятия, где только сдаются ДЭ. В результате участники ДЭ оказались недостаточно подготовлены к работе (выполнению заданий ДЭ) на реальной производственной базе предприятий.

Таблица 5

Зависимость результатов участников ДЭ от доли экспертов, представляющих работодателя, в общем количестве экспертов

| *Профессия, специальность* | *Коэффициент корреляции Спирмена* |
|---|---|
| *Прямая зависимость* (*10 П/С, 3075 участников ДЭ*) | |
| 08.02.06 Строительство и эксплуатация городских путей сообщения | 0,44 |
| 08.01.27 Мастер общестроительных работ | 0,44 |
| 21.01.10 Ремонтник горного оборудования | 0,41 |
| 13.02.09 Монтаж и эксплуатация линий электропередачи | 0,37 |
| 23.01.06 Машинист дорожных и строительных машин | 0,35 |
| 15.01.34 Фрезеровщик на станках с числовым программным управлением | 0,34 |
| 26.01.03 Слесарь-монтажник судовой | 0,34 |
| 26.01.05 Электрорадиомонтажник судовой | 0,34 |
| 20.01.01 Пожарный | 0,32 |
| 13.01.07 Электромонтер по ремонту электросетей | 0,24 |
| *Обратная зависимость* (*10 П/С, 4551 участников ДЭ*) | |
| 25.02.08 Эксплуатация беспилотных авиационных систем | -0,26 |
| 29.02.09 Печатное дело | -0,21 |
| 15.02.16 Технология машиностроения | -0,19 |
| 35.02.12 Садово-парковое и ландшафтное строительство | -0,17 |
| 27.02.06 Контроль работы измерительных приборов | -0,16 |
| 09.02.01 Компьютерные системы и комплексы | -0,15 |
| 35.01.27 Мастер сельскохозяйственного производства | -0,13 |
| 10.02.04 Обеспечение информационной безопасности телекоммуникационных систем | -0,13 |
| 13.02.02 Теплоснабжение и теплотехническое оборудование | -0,12 |
| 43.02.06 Сервис на транспорте (по видам транспорта) | -0,11 |

Наличие прямой зависимости означает, что, чем выше доля экспертов-представителей работодателя от общего числа экспертов на ДЭ, тем выше результат участника. Такая взаимосвязь обусловлена, по мнению авторов, более тесной интеграцией процесса

обучения с практикой на предприятии (практикоориентированный подход), в котором больше задействовано экспертов-представителей на ДЭ (практиков).

Наличие обратной корреляции свидетельствует о том, что, чем выше доля экспертов-представителей работодателя от общего числа экспертов на ДЭ, тем ниже результат участника. Возможно, при обучении студенты меньше взаимодействуют с предприятиями в этих П/С, соответственно, оценка от экспертов-представителей работодателей на ДЭ ниже, чем от экспертов-представителей образовательных организаций.

Рассматривая выборку 10 наиболее массовых профессий и специальностей (147288 участников) в разрезе трех описанных выше факторов, которые влияют на результаты ДЭ, авторами было выявлено отсутствие корреляции между результатами участников демонстрационного экзамена и стоимостью ЦПДЭ, его месторасположением, долей экспертов-представителей работодателей (табл. 6). Коэффициент корреляции Спирмена не превышает 0,1.

Таблица 6

Выявленные зависимости для ТОП-10 П/С СПО

| Профессия, специальность | Коэффициент корреляции Спирмена | | |
|---|---|---|---|
| | Стоимость ЦПДЭ | Расположение ЦПДЭ на территории предприятия | Доля экспертов от предприятий |
| *1* | *2* | *3* | *4* |
| 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) | -0,03 | -0,05 | 0,08 |
| 09.02.07 Информационные системы и программирование | 0,03 | -0,02 | 0,05 |
| 43.01.09 Повар, кондитер | -0,04 | 0,00 | 0,08 |
| 15.01.05 Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки) | -0,01 | -0,05 | 0,07 |
| 23.01.17 Мастер по ремонту и обслуживанию автомобилей | -0,04 | -0,01 | 0,06 |
| 08.02.01 Строительство и эксплуатация зданий и сооружений | 0,03 | 0,00 | 0,00 |

*Окончание таблицы 6*

| *1* | *2* | *3* | *4* |
|---|---|---|---|
| 23.02.07 Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей | 0,02 | -0,06 | 0,07 |
| 38.02.04 Коммерция (по отраслям) | 0,05 | -0,01 | 0,02 |
| 13.02.11 Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям) | 0,05 | 0,01 | 0,00 |
| 38.02.07 Банковское дело | 0,00 | 0,04 | 0,08 |

По мнению авторов, данная ситуация обусловлена тем, что по наиболее массовым П/С СПО за годы, прошедшие с момента внедрения ДЭ в 2017 году, в целом по образовательным организациям страны уже сформирована хорошая единообразная материально-техническая база, установлены достаточные связи с предприятиями (реализуется практикоориентированное обучение) и экспертами-представителями работодателей, что позволило за этот промежуток времени обеспечить прирост результатов ДЭ в прошлые годы и его устойчивость в настоящем.

Общая тенденция также подтверждается результатами опроса представителей образовательных организаций, который проводился в 2019 г.: 92% респондентов заявили о наличии у их организаций взаимодействия с работодателями в той или иной форме [3], что демонстрируют схожие зависимости в результатах ДЭ от представленных в таблице факторов.

В целом по результатам проведенного исследования были сделаны выводы, что в целом более дорогое оборудование, являясь более качественным и более функциональным, предоставляет возможности для выпускников лучше представить свои умения и навыки в процессе выполнения заданий демонстрационного экзамена, что и приводит в большом количестве случаев к более высоким результатам ДЭ. Что расположение ЦПДЭ на территории предприятий, увеличение доли экспертов-представителей работодателей для целого ряда профессий/специальностей прямо влияет на улучшение результатов ДЭ. При этом по тем профессиям/специальностям, где не было выявлено четкой зависимости, или

выявлена обратная зависимость, по мнению авторов, нет оснований делать выводы о незначимости стоимости оборудования при подготовке и оценке знаний (навыков, компетенций) выпускников (результатов ДЭ) или других факторов. Нет никаких гарантий, что в дальнейшем недостаточно технологичная оснащенность ЦПДЭ или отсутствие практикоориентированного подхода не повлияет на уровень сдачи ДЭ.

Возможно, по блоку «малозатратных» профессий/специальностей такие результаты обусловлены тем, что стоимость оборудования здесь разнится не от увеличения функциональности и качества оборудования, а от марки или страны производителя. Именно поэтому различие стоимости оборудования не влечет кардинального изменения результатов. Но, безусловно, нельзя делать вывод, что можно ограничиться низкой ценовой нишей при приобретении оборудования для ЦПДЭ. Полученные результаты требуют проведения дополнительных исследований для определения целесообразности обновления материально-технической базы образовательных организаций СПО для повышения качества образования.

***Список литературы***

1. Об экзамене // Официальный сайт ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://de.firpo.ru/o/ode/ (дата обращения: 15.09.2024).

2. Уфимцев Д.А. Ключевые тренды развития демонстрационного экзамена как инструмента синхронизации запросов рынка труда и образовательных результатов в системе СПО / Д.А. Уфимцев // Среднее профессиональное образование. – 2024. – №8. – С. 3–10. – EDN DPLNZE

3. Блинов В.И. Актуальное состояние взаимодействия профессиональных образовательных организаций и предприятий / В.И. Блинов, А.И. Сатдыков, И.В. Селиверстова // Образование и наука. – 2021. – Т. 23. №7. – С. 41–70. – DOI 10.17853/1994-5639-2021-7-41-70. – EDN KKSUHJ

4. Хруслов М.В. Управление качеством образования через изменение уровня цифровых технологий в процедурах оценки качества образования: магистерская диссертация / М.В. Хруслов. – М., 2022.

***Чаус Наталья Анатольевна***
канд. биол. наук, доцент, заместитель директора
по инновационной деятельности
***Куценко Алексей Анатольевич***
директор

КГБ ПОУ «Уссурийский агропромышленный колледж»
г. Уссурийск, Приморский край

# ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ПРИМЕРЕ СОЗДАНИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ ЦЕНТРОВ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРИМОРСКОМ КРАЕ

***Аннотация****: статья посвящена изучению вопросов, связанных с оценкой компетенций обучающихся по образовательным программам профессионального образования. Обоснована необходимость создания региональных центров оценки компетенций по отраслевому принципу, обозначены направления дальнейших исследований.*

***Ключевые слова****: профессиональное образование, компетенция, компетентностный подход, оценка компетенций, образовательно-производственные кластеры.*

В настоящее время одной из приоритетных задач Российской Федерации в условиях быстро меняющейся экономики, а также развития технологического суверенитета и импортозамещения является обеспечение различных сфер трудовой деятельности и отраслей высококвалифицированными специалистами. Необходимость удовлетворения потребности рынка труда в отечественной и качественно новой рабочей силе возрастает. В связи с этим вопросы, связанные с кадровой политикой и качеством профессионального образования, приобретают все большую актуальность. Об этом в одном из своих докладов упомянул президент Российской Федерации В.В. Путин: «Сегодня с учетом роста российской экономики и стоящих перед обществом задач модернизации всех сфер жизни, в том числе производства, стало очевидно, что отсутствие и

недостаток высококвалифицированных рабочих кадров является преградой на пути развития экономики. Рабочие кадры – это необходимое условие для развития нашей страны!».

В последние годы на фоне кадрового дефицита в стране Правительство прилагает существенные усилия, направленные на обеспечение рынка труда квалифицированным персоналом, а также повышение качества профессионального образования. Оценка качества образования является важнейшим фактором эффективности образовательной деятельности и в целом развития экономики. По мнению Г.Н. Артемьевой и Н.А. Зыковой, оценка качества обучения – одна из сложнейших фундаментальных проблем образования, актуальность которой при реализации новых федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) только возрастает [2, с. 24]. Основные требования к качеству профессионального образования продиктованы современным ФГОС [4, с. 74]. Согласно стандарту образовательные учреждения должны выполнять требования к результатам освоения образовательной программы обучающимися, к условиям ее реализации, а также требования к оценке качества ее освоения. Данные требования накладывают высокую степень ответственности на профессиональные образовательные организации, поскольку обязывают формировать у обучающихся компетенции, соответствующие текущим и будущим запросам рынка труда, а также использовать систему объективной оценки знаний на основе четко сформулированных показателей и критериев с вовлечением экспертов из производственной среды. Компетентностный подход к оценке знаний является базовым в российском профессиональном образовании. Однако, несмотря на четкость трактовки требований к качеству образования, в ФГОС недостаточно изученными, на наш взгляд, являются вопросы оценки компетенций обучающихся с учетом регионально-отраслевой специфики, что и предопределило актуальность темы и цель исследования.

Цель данной статьи заключается в обосновании единых подходов, направленных на координацию усилий по созданию системы мониторинга и оценки компетенций обучающихся через развитие

по отраслевому принципу региональных центров оценки компетенций на примере Приморского края.

Быстро меняющиеся социально-экономические условия и кардинальные изменения на рынке труда в различных сферах трудовой деятельности задают высокие требования к обучающимся в системе среднего профессионального образования. Компетентностный подход, реализующийся профессиональным образованием, предполагает формирование профессиональных компетенций у обучающихся. Однако острая кадровая ситуация в стране, а также в Приморском крае требует от студентов повышенного уровня практической подготовленности и непрерывного совершенствования профессиональных знаний [3, с. 92]. Современная организация труда требует от работников качеств, далеко выходящих за рамки узкоспециальной подготовки. По мнению Н.А. Антроповой, именно такие качества дают будущему специалисту возможность успешно найти себя на рынке труда [1, с. 157].

На наш взгляд, повышение уровня практической подготовки студентов возможно за счет выстраивания комплексной системы мониторинга и оценки компетенций с максимальным вовлечением в нее индустриальных партнеров. Данная система позволит сформировать критерии и показатели оценки компетенций с учетом региональной специфики, а именно под запросы работодателей региона.

В связи с развитием кластерной политики профессионального образования в стране, в том числе в Приморском крае, наиболее целесообразным, по нашему мнению, является создание центров компетенций по отраслевому принципу в рамках деятельности образовательно-производственных и образовательных кластеров. Создание подобных центров обосновано, прежде всего, необходимостью выработки единых подходов к оценке компетенций у обучающихся по всем направлениям подготовки и уровням образования. Кроме того, подобный подход усилит практическую подготовку студентов за счет участия работодателей на всем протяжении обучения, от формирования компетенций до их оценки.

*С целью повышения качества профессионального образования, развития у обучающихся профессиональных компетенций, формирования комплексной системы оценки знаний в Приморском крае*

*впервые в 2024 году были организованы региональные центры оценки компетенций.*

*Ключевыми задачами центра являются подготовка обучающихся к сдаче демонстрационного экзамена и его проведение, подготовка студентов к участию в региональном и межрегиональном этапах чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы».*

*Центры оценки компетенций основаны на базе колледжей образовательных и образовательно-производственных кластеров и представляют собой площадки для сдачи демонстрационных экзаменов по компетенциям отрасли, проведения чемпионатов профессионального мастерства, кластерных тренировок к чемпионатам. На наш взгляд, основным в деятельности центров является методическое сопровождение формирования содержания оценочных материалов при осуществлении контроля знаний и аттестации компетенций, сфокусированное на учете квалификационных требований, предъявляемых работодателями.*

Наглядным примером может служить региональный центр оценки компетенций, созданный в краевом государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Уссурийский агропромышленный колледж» образовательно-производственного кластера «Сельское хозяйство». В своей деятельности центр опирается на правило, согласно которому оценивать нужно не только результат работы по формированию компетенций, но и сам процесс ее выполнения, требующий обязательного участия экспертов из производственной среды. Работодатели участвуют в разработке и реализации образовательных программ по различным направлениям и уровням подготовки, экспертировании качества знаний, составлении оценочных материалов для текущей и итоговой аттестации. Более того, предприятия-партнеры принимают непосредственное участие в формировании структуры и объема контрольных цифр приема, что позволяет управлять кадровым потенциалом отрасли на региональном уровне.

Комплексный подход мониторинга и оценки знаний заключается в сочетании двух факторов: 1) мониторинг и оценка знаний осуществляются на всем протяжении обучения, включает в себя все типы контроля и все виды итоговой аттестации, 2) оценка

знаний осуществляется одновременно на основе требований ФГОС и запросов работодателей.

В региональном центре оценки компетенций образовательно-производственного кластера «Сельское хозяйство» образовательные программы по всем направлениям и уровням подготовки, в том числе программы государственной итоговой аттестации, включая оценочные материалы к демонстрационному экзамену, разработаны и согласованы с ключевыми предприятиями-партнерами АО «Примагро» и ООО «Русагро-Приморье». Участие данных компаний в системе оценки компетенций позволяет выстраивать логическую последовательность мониторинга знаний от их формирования и развития до оценки сформированных компетенций. Логическим завершением является трудоустройство выпускников на рабочие места по виду деятельности и полученным компетенциям.

В логике регионально-отраслевого и одновременно кластерного подходов к развитию профессионального образования система мониторинга и оценки компетенций в условиях функционирования регионального центра оценки компетенций будет сочетать все виды и методы оценки знаний, соответствовать запросам работодателей и потребностям конкретного региона в обеспечении кадровыми ресурсами. Современный этап социально-экономического развития общества требует дальнейшего развития подходов к оценке компетенций, подлежит дальнейшему изучению и практической проработке.

***Список литературы***

1. Антропова Н.А. Надпрофессиональные компетенции как фактор успеха в профессиональной деятельности / Н.А. Антропова // Международный журнал экспериментального образования. – 2011. – №3. – С. 157–158 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.expeducation.ru/ru/article/view?id=1290 (дата обращения: 25.09.2017). – EDN RATSRX

2. Артемьева Г.Н. Оценка компетенций обучающихся, формируемых в процессе их профессиональной подготовки в вузе / Г.Н. Артемьева, Н.А. Зыкова // Образовательный вестник «Сознание». – 2018. – №6. – EDN XSCIKL

3. Чаус Н.А. Интеграция образования и производства как основа практического обучения / Н.А. Чаус // Воспитание и обучение: теория, методика и практика. – 2018. – С. 92–94. EDN YRUHOP

4. Якимова З.В. Оценка компетенций: профессиональная среда и вуз / З.В. Якимова, В.И. Николаева // Экономика образования. – 2015. – №1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-kompetentsiy-professionalnaya-sreda-i-vuz-1 (дата обращения: 14.10.2024).

***Федорова Маргарита Гавриьевна***
преподаватель
***Баишева Наталья Егоровна***
преподаватель

ГАПОУ РС (Я) «Якутский педагогический колледж им. С.Ф. Гоголева»
г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

# СОЗДАНИЕ РАЗВИВАЮЩЕЙ СРЕДЫ КАК УСЛОВИЕ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ К ДЕМОНСТРАЦИОННОМУ ЭКЗАМЕНУ ПРОФИЛЬНОГО УРОВНЯ С УЧЕТОМ РЕГИОНАЛЬНОГО КОМПОНЕНТА

***Аннотация**: статья посвящена проблеме подготовки студентов к демонстрационному экзамену профильного уровня по запросу организаций-работодателей с учетом национально-регионального компонента. Создание непрерывно развивающейся среды рассматривается как условие технологического обеспечения профессионального становления студентов за счет совместного содействия, со-трудничества и со-творчества с организациями-работодателями.*

***Ключевые слова**: демонстрационный экзамен, подготовка к демонстрационному экзамену, профильный уровень, запросы организаций-работодателей, региональный компонент, организация методического сопровождения, со-действие, со-трудничество, сотворчество, системно-деятельностный подход, наставничество, менторство, профессиональное становление.*

Современное образование стремительно трансформируется: оно решительно отходит от традиционного теоретического подхода в пользу реальной практикоориентированности. Одной из форм оценки качества результатов профессионального становления выпускников среднего профессионального образования (далее – СПО) является демонстрационный экзамен (далее – демоэкзамен). Сегодня демонстрационный экзамен становится не только инструментом объективной оценки, но и способствует

привлечению работодателей как основных заказчиков на всех этапах системы подготовки педагогических кадров.

В нормативной документации сформулирована основная цель демонстрационного экзамена – «определение уровня освоения выпускниками материалов, предусмотренных образовательной программой, и степени сформированности профессиональных умений и навыков». Формат демонстрационного экзамена позволяет моделировать реальные условия, с которыми сегодняшние выпускники столкнутся на своем будущем рабочем месте, однако при разработке содержательной части заданий и оценочных материалов очень важно учитывать региональные особенности развития профессиональной деятельности.

Подготовка демоэкзамена в Якутском педагогическом колледже осуществляется через создание непрерывно развивающей среды на основе организации системно-деятельностного подхода для формирования профессиональных компетенций выпускников колледжа по следующим направлениям:

– взаимодействие с организациями-работодателями как заказчиками и экспертами демоэкзамена;

– организация наставничества для организации обсуждения и взаимообмена практическим опытом;

– реализация проекта «Система непрерывного профессионального развития педагога Проф-РОСТ»;

– обеспечение непрерывности и преемственности в организации со-трудничества, со-творчества и со-действия по принципу «учу тому, что умею сам» в форме менторства;

– использование цифровых образовательных технологий для совершенствования информационно-коммуникационных компетенций участников демоэкзамена;

– методическое сопровождение разработки заданий вариативной части демоэкзамена по запросам организаций-работодателей с учетом национально-региональных особенностей.

Структура подготовки состоит из трех содержательных этапов.

1 этап – *«Подготовка-обсуждение»,* предполагает создание целевого пространства для общения с работодателями, где выстраивается диалог «работодатель – педагог» по согласованию содержания образовательной программы по специальностям. Диалог с

объединениями работодателей осуществляется не только в вопросах организации практики студентов, но и в привлечении к проектированию, экспертизе и реализации профессиональных образовательных программ. Также представители работодателей принимают участие в осуществлении контроля за качеством предоставляемых образовательных услуг.

Взаимодействие с работодателями выстраивается по следующим направлениям:

– выявление компетенций выпускников, необходимых для трудовой деятельности в образовательных организациях республики;

– согласование перспективного спроса на подготовку учителей начальных классов;

– адаптация образовательных программ под потребности образовательных организаций;

– развитие сотруднических взаимоотношений и проектов по информационному, методическому, организационному направлениям;

– повышение практической направленности обучения, вовлечение в образовательный процесс работодателей.

2 этап – это *«Становление»*, в рамках которого создается содержательное пространство, где с первых дней обучения в колледже строится учебный диалог по следующим ролям: «студент – выпускник», «студент – молодой специалист – опытный учитель». Для осмысления студентами специфики педагогической деятельности учителя начальных классов, формирования психологической готовности к педагогической деятельности, повышения мотивации к саморазвитию, развития умений ставить цель и планировать свою деятельность организуется учебный диалог с молодыми и опытными учителями в форме встреч, круглых столов, мастер-классов.

Основные цели данных встреч:

– развитие умений проектировать, планировать технологические карты учебных занятий на основе системно-деятельностного подхода;

– взаимообмен эффективными практиками формирования профессиональных компетенций и повышение профессионального роста педагогов в со-трудничестве, со-творчестве и со-действии.

3 этап подготовки – это *«Совершенствование»*. В рамках данного этапа строится рефлексивное пространство общения, выстраивается учебный диалог «Я-выпускник», где каждый студент обращается к самому себе как субъекту собственной деятельности и отвечает на вопросы:

– В чем смысл моей деятельности?

– Каков уровень моей подготовки к сдаче демонстрационного экзамена?

– Каковы мои достижения и трудности (проблемы)?

– Как преодолеть затруднение, каким способом решить проблему?

Тем самым создается рефлексивное пространство, где студент, вступая в само-взаимо-действие, со-бытие с самим собой и другими «Я», становится личностью.

В процессе создания развивающей среды как условия подготовки к демоэкзамену, одним из основных условий является организация наставничества и менторства, взаимообмен и распространение педагогического опыта учителей начальных классов, совершенствование педагогического мастерства (саморазвития). С этой целью в колледже реализуется проект «Система непрерывного профессионального развития педагога Проф-РОСТ».

Содержание вариативной части комплекта оценочной документации и вариативной части задания для профильного уровня демоэкзамена на основе квалификационных требований заявляется организациями-работодателями с учетом национально-региональных особенностей.

Вид деятельности «Педагогическая деятельность по проектированию, реализации и анализу процесса обучения в начальном общем образовании» включает задание «*Создание виртуальной экскурсии на уроках окружающего мира/культуры народов республики Саха (Якутия) с учетом национально-регионального компонента*», где оцениваются следующие дополнительные профессиональные компетенции:

– планировать урок на родном языке;

– планировать урок культуры народов Республики Саха (Якутия) для лиц, не владеющих якутским языком, в соответствии с разработанными критериями и подкритериями.

Таким образом, непрерывно развивающая среда подготовки к демонстрационному экзамену направлена на выявление и популяризацию лучших практик продуктивного сотрудничества колледжа с работодателями при подготовке и проведении демонстрационного экзамена, внедрение современных технологий и подходов к организации процесса подготовки к демоэкзамену с учетом региональных компонентов. Создание условий единой саморазвивающейся среды является механизмом построения индивидуальной траектории подготовки каждого выпускника к успешной сдаче демонстрационного экзамена.

***Список литературы***

1. Концепция развития наставничества в Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://bipkro.ru:65000/wp-content/uploads/2023/09/Koncepciya-razvitiya-nastavnichestva-v-Rossijskoj-Federacii.pdf (дата обращения: 05.11.2024).

2. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://pkiro.ru/wp-content/uploads/2021/03/prakticheskoe-posobie-dlya-kuratorov.pdf (дата обращения: 05.11.2024).

3. Блинов В.И. Ключевые аспекты развития СПО: монография / В.И. Блинов, Е.Ю. Есенина, И.С. Сергеев. – М.: Дело, 2023. – 342 с.

4. Попов А.И. Совершенствование механизма демонстрационного экзамена в профессиональном образовании / А.И. Попов // Социальная компетентность. – 2021. – Т. 6. №3 (21). – С. 326–340. – EDN CAJVYM

5. Степанова В.Е. Новое содержание образования – выращивание позитивной «Я-концепции» / В.Е. Степанова // Актуальные проблемы обучения и воспитания в ССУЗ. – Якутск, 1997.

6. Степанова В.Е. Учебный диалог – основа развития Мышления и Деятельности / В.Е. Степанова. – Якутск, 2002. – 80 с.

7. Что такое менторство [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://skillbox.ru/media/design/mentors-and-menties/ (дата обращения: 05.11.2024).

8. Материалы демонстрационного экзамена 2023 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://clck.ru/3ETHv2 (дата обращения: 05.11.2024).

***Штильман Наталья Валерьевна***
канд. пед. наук, заместитель директора
Колледж ФГБОУ ВО «Московский педагогический
государственный университет»
г. Москва

# ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ПРИ ПОДГОТОВКЕ К ДЕМОНСТРАЦИОННОМУ ЭКЗАМЕНУ: ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ КОЛЛЕДЖА МОСКОВСКОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА

***Аннотация****: в статье рассматриваются теоретические аспекты проблемы готовности преподавателей колледжа к участию студентов в демонстрационном экзамене. Дается описание системы психолого-педагогической поддержки педагогов колледжа, приводятся примеры методов и приёмов работы с педагогическим коллективом в период подготовки образовательной организации к демонстрационному экзамену.*

***Ключевые слова****: демонстрационный экзамен, стресс, психологическая готовность преподавателя, педагогическая готовность преподавателя, личностная готовность преподавателя, психолого-педагогическая поддержка.*

*Введение*

Демонстрационный экзамен – это прежде всего испытание, оценочная процедура. Основной целью демонстрационного экзамена является экспертная оценка освоенных обучающимися профессиональных компетенций в условиях, приближенных к производственным. Экзамен – это всегда стресс, тем более демонстрационный экзамен, который проходит в открытом режиме и в жестких временных рамках. Если таким образом смотреть на перспективу участия в демонстрационном экзамене, можно столкнуться с проблемами прежде всего психологического характера, такими как беспокойство, тревога, страх, что в свою очередь может привести к дезорганизации деятельности, снижению концентрации внимания, потере работоспособности и, как следствие, низким результатам. Поэтому

так важно продумать и грамотно выстроить профилактическую работу, в которой нуждаются не только обучающиеся, кому предстоит сдавать демонстрационный экзамен, но и преподаватели колледжа, результаты работы которых опосредованно будут на экзамене представлять студенты. Готовность преподавателя к участию его подопечных в демонстрационном экзамене придаёт уверенность и самим обучающимся, создаёт рабочую атмосферу, помогает сконцентрироваться на приобретённых знаниях и умениях, мотивирует студентов показать себя с лучшей стороны.

*Теоретическое обоснование практики подготовки преподавателей колледжа к демонстрационному экзамену*

Под психологической готовностью к экзамену подразумевается определенный эмоциональный настрой, внутренняя психологическая настроенность на определенное поведение. Психологическая готовность преподавателя прежде всего подразумевает формирование положительного отношения к демонстрационному экзамену, когда педагоги воспринимают перспективу участия студентов в оценочной процедуре не как обязательное и неминуемое испытание, спущенное сверху, регламентируемое стандартом и абсолютно ненужное, потому что «раньше как-то же без него обходились», а относятся как к возможности мотивировать обучающихся проявить себя, приобрести профессиональный и экзаменационный опыт.

Педагогическая готовность педагога – это наличие знаний, умений и навыков подготовки обучающихся к демонстрационному экзамену. Ошибочно считать, что подготовить студентов к демонстрации сформированных профессиональных компетенций – значит «натаскать» их на выполнение конкретных операций, которые заложены в экзаменационных заданиях. Осознанность каждого действия, ориентировка во времени и умение его грамотно распределить, разнообразие приёмов и средств, которыми студент может воспользоваться при подготовке задания и его демонстрации, – этому нельзя научить за время, заложенное в учебных планах как подготовка к демонстрационному экзамену. У преподавателей колледжа должна быть изначально выстроена система работы на учебных занятиях и во время практики, которая без ущерба для

реализации основного содержания профессиональных дисциплин и модулей будет готовить обучающихся к решению задач демонстрационного экзамена.

Личностная готовность – это прежде всего опыт участия, а также особенности личности педагога, позволяющие наиболее рациональным способом эффективно решать задачи, связанные с подготовкой к демонстрационному экзамену.

*Описание практики психолого-педагогической поддержки преподавателей колледжа при подготовке к демонстрационному экзамену*

Психологическая, педагогическая и личностная готовность преподавателей в равной степени являются залогом успеха и подготовительной работы, и самой оценочной процедуры. Однако при выстраивании системы психолого-педагогической поддержки видится необходимость в основу положить формирование именно личностной готовности, которая, с одной стороны, требует значительных усилий и времени, с другой – отличается разнообразием методов и приёмов, которые возможно использовать в работе с педагогическим коллективом.

Приобретение преподавателями опыта участия в демонстрационном экзамене является ключевым направлением в работе колледжа МПГУ. Первым шагом в этом процессе является обучение педагогов по программам подготовки экспертов демонстрационного экзамена. Каждый преподаватель колледжа, кто работает в области профессиональных дисциплин и модулей, зарегистрирован в реестре экспертов, что возможно только после прохождения соответствующего обучающего курса. При этом сам факт обучения – это не только получение первоначальных представлений о современной оценочной процедуре и формирование соответствующих компетенций эксперта, но и возможность вступить в ряды экспертного сообщества, возможность быть приглашенным в качестве независимого эксперта для участия в демонстрационном экзамене образовательных организаций, работающих в рамках укрупненных групп специальностей СПО, расширяет возможности общения и взаимодействия с коллегами, в том числе с теми, кто имеет опыт экспертной работы.

Следующим шагом в формировании личностной готовности является активное включение преподавателей в организацию демонстрационного экзамена, при этом положительные результаты даёт распределение отдельных видов работы между большой группой педагогов, когда, например, один из педагогов выступает в роли куратора ДЭ от образовательной организации, другой берёт на себя обязанности технического эксперта, или когда одна группа педагогов включается в работу по оснащению площадки для подготовки к демоэкзамену в своей образовательной организации, другая группа – в качестве приглашённых экспертов принимает участие в оценке выполнения экзаменационных заданий студентами другого колледжа. На этом этапе очень важно организовать обмен приобретённым опытом, когда каждый педагог поделится своими впечатлениями, критическими замечаниями, идеями по совершенствованию оценочной процедуры.

Одним из эффективных практических приёмов формирования психологической готовности педагогов колледжа к демонстрационному экзамену является их участие в процессе разработки оценочных материалов. Это может быть как непосредственно работа в качестве эксперта-разработчика комплектов оценочной документации, так и активное участие преподавателей в рабочих группах, которые создаются по каждой специальности, и в общественных обсуждениях, проводимых федеральным оператором в рамках разработки оценочных материалов. Такая деятельность позволяет педагогам изнутри увидеть, что из себя представляет демонстрационный экзамен и даже повлиять на его содержательную составляющую (например, в части формирования образцов заданий или определения актуальных для оценивания компетенций), что прежде всего придаёт уверенность педагогическому коллективу в своих силах и формирует положительный настрой на подготовительную работу со студентами.

Педагогическая готовность педагогов колледжа формируется в деятельности, предполагающей освоение сначала самими преподавателями тех навыков, которые необходимы для качественного выполнения заданий демонстрационного экзамена. Для этого с педагогами колледжа проводятся семинары и мастер-классы, в рамках

которых моделируются условия реального рабочего процесса, а преподаватели имеют возможность тренировать умения и навыки, выявление владения которыми предполагает оценочная процедура. Приобретённый таким образом опыт педагоги далее транслируют в студенческую аудиторию, например, положив в основу практических работ при изучении профильных дисциплин задания, аналогичные тем, которые включает демонстрационный экзамен.

*Выводы и заключение*

Таким образом, целенаправленная, заблаговременная, систематическая работа с педагогами колледжа по формированию у них готовности к организации и проведению демонстрационного экзамена становится залогом успешно созданных условий для подтверждения во время оценочной процедуры студентами приобретённой профессиональной квалификации.

***Список литературы***

1. Будченкова О.А. Психологическая подготовка обучающихся к демонстрационному экзамену / О.А. Будченкова // Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции (с международным участием) «Демонстрационный экзамен как инструмент независимой оценки качества профессионального образования». – М., 2022. – С. 60–63.

2. Таланова Н.В. Роль педагогического сопровождения в повышении качества подготовки студентов к профессиональной деятельности / Н.В. Таланова // Инновационные технологии в науке и образовании. – 2021. – №2. – С. 101–106.

# СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ И МЕТОДОЛОГИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

***Блинов Владимир Игоревич***
д-р пед. наук, профессор, член-корреспондент РАО,
директор научно-образовательного центра
развития образования ВШГУ
***Есенина Екатерина Юрьевна***
д-р пед. наук, профессор, ведущий научный сотрудник
научно-образовательного центра развития образования ВШГУ

ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте РФ»
г. Москва

## РАЗВИТИЕ ПОДХОДОВ К ОЦЕНИВАНИЮ КВАЛИФИКАЦИЙ ВЫПУСКНИКОВ СПО

***Аннотация****: авторами анализируются возможные подходы к оцениванию квалификаций выпускников СПО с позиции современного отечественного и зарубежного опыта, истории профессионального образования в нашей стране. Предложены возможные пути развития оценочных процедур государственной итоговой аттестации в системе СПО. Сделан вывод о взаимосвязи решений по организации оценивания квалификаций выпускников и сроков обучения, условий образовательного процесса.*

***Ключевые слова****: оценка квалификации, среднее профессиональное образование, демонстрационный экзамен, профессиональный экзамен, производственный экзамен.*

Согласно данным Института развития профессионального образования (ИРПО), демонстрационный экзамен в системе среднего профессионального образования (СПО) ежегодно сдают триста пятьдесят тысяч человек. Распространилось мнение, что демонстрационный экзамен доказал свою эффективность, но все же

необходим научный анализ и обоснование его развития. Это действительно так, теория и практика демонстрационного экзамена пока что слабо изучены.

Демонстрационный экзамен как форма оценивания результатов обучения выпускников СПО развивался постепенно в рамках чемпионатного движения Ворлдскиллс Россия, в котором для обозначения единицы оценивания использовался термин «компетенция». Соревнования в профмастерстве по той или иной компетенции подразумевали выполнение конкурсных заданий, из которых стали складываться оценочные средства демонстрационного экзамена.

За десять лет (2012–2022) было сделано немало: создана разветвленная сеть специально подготовленных экспертов, разработаны форматы комплектов оценочных средств, проработаны процедуры оценивания в ходе соревнований на основе принципов объективности и независимости. По объективным внешнеполитическим причинам все процессы, связанные с демонстрационным экзаменом, с 2022 года развиваются в русле чемпионатного национального движения «Профессионалы». И опять-таки сделано много: существует электронная база образцов оценочных средств по годам, которую ведет ИРПО, методически поддерживаются практики внедрения демонстрационного экзамена в образовательную практику.

Однако объективности ради хотелось бы обратить внимание на ряд фактов. Первое. Триста пятьдесят тысяч выпускников СПО, сдающих демоэкзамен ежегодно, – это примерно треть всех выпускников. Второе. Одно из проблемных мест в организации демоэкзамена – пропускная способность экзаменационных площадок. Третье. Еще одно проблемное поле – создание условий в самом образовательном процессе (кадровых, материально-технических и финансовых), обеспечивающих качественную, «бесшовную» подготовку уже не по конкурсным компетенциям, а по *всем* результатам обучения, предусмотренным программой, *всех* обучающихся СПО к прохождению демонстрационного экзамена. Наконец, четвертое, и самое важное, с нашей точки зрения, это вопрос о том, что же именно проверяет экзамен, предметы и объекты оценки. На этом хотелось бы остановиться подробнее.

Демонстрационный экзамен изначально был основан на оценке результатов обучения методом наблюдения за выполнением трудовых действий на рабочем месте (смоделированном или реальном), то есть объектом оценивания является процесс и результат одновременно. При использовании процедур демонстрационного экзамена в рамках государственной итоговой аттестации объект оценивания должен соответствовать предмету – профессиональным компетенциям в рамках определенного вида деятельности. Объект задает условия оценивания: оборудование, время. Процедуры демонстрационного экзамена проходят на специально оборудованных площадках (модельные условия), время экзамена в среднем составляет 3–4 часа. Но имеются в программах СПО в соответствии с ФГОС виды деятельности и профессиональные компетенции (предметы оценивания), которые соотносятся с такими объектами (процессами, видами работ), качество выполнения которых невозможно оценить таким образом ввиду необходимости большого количества времени либо сложного оборудования, либо того и другого вместе. Это наглядно видно при анализе комплектов оценочной документации (КОД).

Современный этап развития нашей страны выводит на первый план определенные приоритетные отрасли нашей экономики, среди которых одной из ведущих является машиностроение. Для анализа был взят КОД по специальности «Технология машиностроения» 2023 года и соответствующий федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС) СПО, размещенные на сайте ИРПО [2]. Результаты анализа наглядно представлены в таблице 1.

Таблица 1

Сравнение видов деятельности (ВД) и профессиональных компетенций (ПК) в соответствии с ФГОС СПО и оцениваемых ВД и ПК в соответствии с КОД по специальности «Технология машиностроения»

| ФГОС СПО | | КОД | |
|---|---|---|---|
| ВД | ПК | ВД | ПК |
| Разработка технологических процессов изготовления деталей машин | ПК 1.1. Использовать конструкторскую и технологическую документацию при разработке технологических процессов изготовления деталей машин.<br>ПК 1.2. Выбирать метод получения заготовок с учетом условий производства.<br>ПК 1.3. Выбирать методы механической обработки и последовательность технологического процесса обработки деталей машин в машиностроительном производстве.<br>ПК 1.4. Выбирать схемы базирования заготовок, оборудование, инструмент и оснастку для изготовления деталей машин.<br>ПК 1.5. Выполнять расчеты параметров механической обработки изготовления деталей машин, в том числе с применением систем автоматизированного проектирования.<br>ПК 1.6. Разрабатывать технологическую документацию по изготовлению деталей машин, в том числе с применением систем автоматизированного проектирования | Разработка технологических процессов изготовления деталей машин | ПК 1.1. Использовать конструкторскую и технологическую документацию при разработке технологических процессов изготовления деталей машин.<br>ПК 1.2. Выбирать метод получения заготовок с учетом условий производства.<br>ПК 1.3. Выбирать методы механической обработки и последовательность технологического процесса обработки деталей машин в машиностроительном производстве.<br>ПК 1.4. Выбирать схемы базирования заготовок, оборудование, инструмент и оснастку для изготовления деталей машин.<br>ПК 1.5. Выполнять расчеты параметров механической обработки изготовления деталей машин, в том числе с применением систем автоматизированного проектирования.<br>ПК 1.6. Разрабатывать технологическую документацию по изготовлению деталей машин, в том числе с применением систем автоматизированного проектирования |

*Продолжение таблицы 1*

| ФГОС СПО | | КОД | |
|---|---|---|---|
| ВД | ПК | ВД | ПК |
| Разработка и внедрение управляющих программ изготовления деталей машин в машиностроительном производстве | ПК 2.1. Разрабатывать вручную управляющие программы для технологического оборудования.<br>ПК 2.2. Разрабатывать с помощью CAD/CAM систем управляющие программы для технологического оборудования.<br>ПК 2.3. Осуществлять проверку реализации и корректировки управляющих программ на технологическом оборудовании | Разработка и внедрение управляющих программ изготовления деталей машин в машиностроительном производстве | ПК 2.2. Разрабатывать с помощью CAD/CAM систем управляющие программы для технологического оборудования |
| Разработка и реализация технологических процессов в механосборочном производстве | ПК 3.1. Разрабатывать технологический процесс сборки изделий с применением конструкторской и технологической документации.<br>ПК 3.2. Выбирать оборудование, инструмент и оснастку для осуществления сборки изделий.<br>ПК 3.3. Разрабатывать технологическую документацию по сборке изделий, в том числе с применением систем автоматизированного проектирования.<br>ПК 3.4. Реализовывать технологический процесс сборки изделий машиностроительного производства. | Разработка и реализация технологических процессов в механосборочном производстве | ПК 3.3. Разрабатывать технологическую документацию по сборке изделий, в том числе с применением систем автоматизированного проектирования.<br>ПК 3.4. Реализовывать технологический процесс сборки изделий машиностроительного производства |

*Продолжение таблицы 1*

| ФГОС СПО | | КОД | |
|---|---|---|---|
| ВД | ПК | ВД | ПК |
| | ПК 3.5. Контролировать соответствие качества сборки требованиям технологической документации, анализировать причины несоответствия изделий и выпуска продукции низкого качества, участвовать в мероприятиях по их предупреждению и устранению.<br>ПК 3.6. Разрабатывать планировки участков механосборочных цехов машиностроительного производства в соответствии с производственными задачами | | |
| Организация контроля, наладки и технического обслуживания оборудования машиностроительного производства | ПК 4.1. Осуществлять диагностику неисправностей и отказов систем металлорежущего и аддитивного производственного оборудования.<br>ПК 4.2. Организовывать работы по устранению неполадок, отказов.<br>ПК 4.3. Планировать работы по наладке и подналадке металлорежущего и аддитивного оборудования.<br>ПК 4.4. Организовывать ресурсное обеспечение работ по наладке.<br>ПК 4.5. Контролировать качество работ по наладке и техническому обслуживанию | НЕТ | НЕТ |

*Окончание таблицы 1*

| ФГОС СПО | | КОД | |
|---|---|---|---|
| ВД | ПК | ВД | ПК |
| Организация работ по реализации технологических процессов в машиностроительном производстве | ПК 5.1. Планировать и осуществлять управление деятельностью подчиненного персонала.<br>ПК 5.2. Сопровождать подготовку финансовых документов по производству и реализации продукции машиностроительного производства, материально-техническому обеспечению деятельности подразделения.<br>ПК 5.3. Контролировать качество продукции, выявлять, анализировать и устранять причины выпуска продукции низкого качества.<br>ПК 5.4. Реализовывать технологические процессы в машиностроитель-<br>ном производстве с соблюдением требований охраны труда, безопасности жизнедеятельности и защиты окружающей среды, принципов и методов бережливого производства | Организация работ по реализации технологических процессов в машиностроительном производстве | ПК 5.3. Контролировать качество продукции, выявлять, анализировать и устранять причины выпуска продукции низкого качества.<br>ПК 5.4. Реализовывать технологические процессы в машиностроительном производстве с соблюдением требований охраны труда, безопасности жизнедеятельности и защиты окружающей среды, принципов и методов бережливого производства |

Как видно из таблицы 1, из пяти видов деятельности, определенных ФГОС СПО, в КОД полностью предусмотрена оценка только одного, остальные оцениваются частично, и один из видов деятельности в КОД вообще не представлен. Это возможно объяснить временными рамками экзамена, его методом наблюдения, а также ограничениями материально-технического оснащения экзаменационной площадки по сравнению с реальными рабочими местами. При этом возникает ряд вопросов: если на демонстрационный экзамен не выносится один из видов деятельности, не существует ли риск лишь ознакомления с ним в образовательном процессе либо вообще исключения (нарушения ФГОС СПО)? Если этот вид деятельности не входит в экзамен, то, возможно, ФГОС СПО и соответствующие программы просто перегружены, этот вид деятельности не нужен? Другой возможный вариант – результат экзамена не гарантирует наличия необходимой квалификации у выпускника?

Надо отметить, что в рамках статьи был выбран только один пример, но анализировались и другие, при этом возникали те же вопросы. Представляется важным провести полный анализ по всем КОД, имеющимся на данный момент, и соответствующим им ФГОС и дать ответы на такие вопросы.

Существуют пилотные проекты по сопряжению процедур независимой оценки квалификации (НОК) и демонстрационного экзамена в системе СПО [9]. Процедуры профессионального и демонстрационного экзамена, несомненно, схожи. Некоторым преимуществом профессионального экзамена по сравнению с демонстрационным является наличие теоретического этапа, но он также является только частью оценивания.

При анализе оценочных материалов для практической части профессионального экзамена в рамках НОК был получен вывод, что они имеют те же недостатки, их содержание не охватывает все результаты освоения образовательной программы СПО в соответствии с ФГОС [10]. По технологии машиностроения оценочных средств в Реестре НОК не найдено. По другим ФГОС СПО нужно еще проводить дополнительный анализ, соотнесение с действующими профессиональными стандартами, выбирать подходящие виды профессиональной деятельности. Полного соответствия сразу найти не удается.

Таким образом, параллельное, разрозненное развитие системы профессиональных стандартов и НОК, системы ФГОС СПО и демоэкзаменов в настоящий момент поставило нас перед проблемой согласования документов и процедур. При этом ориентиром для проведения таких работ должны стать реальные процессы и задачи на современных производствах. Это актуально для подготовки кадрового потенциала по приоритетным для России отраслям (машиностроение, энергетика и электроэнергетика, химическая промышленность, электроника и радиоэлектроника и т. д.).

Результаты полноценного анализа необходимых оценочных процедур напрямую влияют на обоснование сроков обучения и условий, необходимых в образовательном процессе (кадровых, материально-технических, временных – как сроков обучения, так и времени, отведенного на производственную практику).

Поднятые вопросы имеют решения в зарубежной практике и в отечественной истории профессионального образования.

В 80–90-е годы прошлого века Сергей Яковлевич Батышев указывал на необходимость анализа затрат рабочего времени и параметров качества выполнения работ на реальных производствах как ориентир для разработки содержания обучения и процедур оценивания его результатов [1]. Он уже тогда заметил, что, кроме усложнения чисто практических видов работ, возрастает роль умственного труда как для квалифицированных рабочих, так и для техников (специалистов среднего звена). Оценивание результатов умственного труда всегда связано с процессами, продолжительными по времени, и требует распределенных во времени форм оценки. Один из вариантов – установление контрольных точек во время производственной практики. Этот же подход актуален для работ на сложном производственном оборудовании, недоступном для образовательных организаций.

Эти выводы тесно связаны с обоснованием сроков обучения для разных профессий и специальностей, которые не могут быть едиными, особенно в технической, близкой инженерной сфере. Оценивание квалификации должно происходить поэтапно, помодульно. Каждый модуль выводит на определённую квалификацию определенного уровня. По сути, речь шла о накопительном принципе оценивания при условии, что в рамках каждого модуля отработаны все необходимые виды работ в соответствии с принятыми

на реальном производстве параметрами (критериями) в рамках производственной практики и проведены соответствующие экзаменационные процедуры.

Анализ учебных планов и нормативных документов 1960–80-х годов по квалификациям «техник-технолог» (машиностроение), техник (монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям)), ряду профессий квалифицированных рабочих (например, электрослесарь, слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике) дает возможность сделать следующие выводы:

– количество практики нарастает по мере продвижения с курса на курс;

– чередование теории и практики помесячно или понедельно – основной принцип, практика занимает от половины до двух третей обучения;

– на время практики без теоретического обучения предусмотрены консультации со специалистами из образовательной организации;

– производственное обучение только на 1 курсе предусмотрено на учебно-производственном полигоне;

– в летний период каникулы только в августе, остальное время – практика или производственная работа на предприятии. Производственная работа предусматривала трудоустройство в статусе ученика. Каждый период практики связан с освоением определенной квалификации (ее части) с обязательным экзаменом в конце [11–15].

В конце 70-х годов прошлого века действовало требование о том, что «учащиеся средних специальных учебных заведений (техникумов, училищ и др.) квалификационные экзамены по изучаемым рабочим профессиям сдают квалификационным комиссиям на предприятиях и в организациях, где они проходят практику. В состав квалификационных комиссий включаются представители средних специальных учебных заведений» [6; 7].

В середине 90-х годов нормативная база предусматривала, что «по профессиям, квалификация по которым не может быть определена путем выполнения конкретной практической работы, квалификацию выпускника аттестационная комиссия устанавливает при проверке профессиональной подготовленности непосредственно на его рабочем месте» [8].

*Опыт Германии и Финляндии*

Опыт ближайших соседей, несмотря на изменившуюся внешнеполитическую ситуацию, не теряет актуальности. Он активно изучался в 2010-х – начале 2020-х годов непосредственно по первоисточникам в рамках совместных рабочих групп и экспертных стажировок, результаты работы публиковались [например, 3–5]. Эти результаты, полученные в течение десятилетия, не стоит списывать со счетов, так как эти страны являются прямыми конкурентами России, и нам необходимо добиться превосходящих эти страны результатов, в том числе в сфере профессионального образования.

В рамках данной статьи хотелось бы обратить внимание на несколько особенностей.

Во-первых, в большинстве зарубежных стран (в том числе в Германии и Финляндии) в системе профессионального образования распространены такие понятия, как ученичество (характерно для дуальной системы Германии, Австрии, Швейцарии) или стажерство (характерно для Финляндии и других стран без дуальной системы), обозначающие длительный период практики на рабочем месте, часто с трудоустройством. Экзаменационные процедуры, как правило, встраиваются в период ученичества или стажерства и проводятся поэтапно. Используется понятие модуля как завершенной части образовательной программы, выводящей на отдельную квалификацию либо ее относительно автономную часть. Освоение модуля подтверждается экзаменом, результаты которого входят в общий зачет итогового экзамена (накопительно). Прохождение такой экзаменационной процедуры означает полное освоение всего содержания модуля без необходимости это повторно подтверждать. К каждому экзамену допуск дается педагогами (инструкторами, мастерами производственного обучения, наставниками), то есть сроки обучения могут варьироваться в зависимости от степени готовности обучающегося, но, как правило, образовательный процесс построен таким образом, что отстающих нет. Собственно экзаменационная процедура может быть недолгой по времени (полтора–три часа), но подготовка к ней ведется в процессе ученичества либо стажерства на рабочем месте, существуют контрольные точки, в которые действия студента оцениваются представителями предприятий, компаний, фирм и протоколируются для экзаменационной комиссии. Таким образом, сочетаются методы наблюдения

и оценки портфолио, а экзамен стопроцентно подтверждает квалификацию выпускника по всем видам работ по видам деятельности (в российской терминологии – профессиональным компетенциям).

Понятие производственной практики в российских терминологии и объеме рассматривается как ознакомительная практика в целях профориентации либо знакомства с профессиональной деятельностью на самой ранней стадии обучения.

Во-вторых, возможны разные образовательные траектории, не связанные с ученичеством или стажерством на предприятии и позволяющие получить профессиональное образование, необходимое, например, в проектной, научно-исследовательской или предпринимательской деятельности с перспективой получения высшего образования либо открытия своего дела (предпринимательство). Единых правил для образовательных программ и завершающих их экзаменационных процедур не существует, есть только единые принципы объективности и независимости. Есть разные пути и подходы, соответствующие целям профессиональной подготовки (в широком смысле слова).

Но экзаменационные процедуры по сложным техническим профессиям и специальностям проходят в реальных условиях на рабочем месте, имеют распределенный по времени характер, позволяющий убедиться в полном освоении обучающимся, выпускником всех элементов квалификации.

В качестве заключения хотелось бы подчеркнуть, что обсуждение совершенствования процедур демонстрационного экзамена не может проводиться изолированно от важных решений по совершенствованию всего образовательного процесса по программам СПО. Это касается прежде всего сроков обучения, объемов и мест проведения практики, которые должны определяться и рассчитываться дифференцированно, в зависимости от сложности профессиональной деятельности.

Необходимо развитие подходов к оцениванию квалификаций выпускников СПО, методов и условий экзаменационных процедур, подходов к разработке оценочных средств, которые не поддаются унификации для разных групп профессий и специальностей. Крайне важно, чтобы при завершении образовательной программы были подтверждены все результаты ее освоения. В особом фокусе

внимания находятся профессии и специальности приоритетных для нашей страны отраслей.

***Список литературы***

1. Батышев С.Я. Подготовка рабочих профессионалов / С.Я. Батышев. – М.: Академия образования, 1995. – 245 с.

2. Демонстрационный экзамен. Банк оценочных материалов // Сайт ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://bom.firpo.ru/Public/175 (дата обращения: 01.10.2024).

3. Инструменты независимой оценки квалификаций в международной практике: опыт Германии / Е.Ю. Есенина, О.Ф. Клинк, А.С. Перевертайло, А.А. Факторович // Стандарты и качество. – 2018. – №10 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ria-stk.ru/stq/adetail.php?ID=172004 (дата обращения: 01.10.2024). – EDN YAKXIL

4. Есенина Е.Ю. Независимая оценка квалификаций как часть дуальной системы обучения: опыт Германии / Е.Ю. Есенина // Профессиональное образование и рынок труда. – 2015. – №5/6. – С. 18–20 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://admin.po-rt.ru/uploads/1555_231b8e834c.pdf (дата обращения: 01.10.2024). – EDN VVWLPT

5. Международное сотрудничество в сфере профессионального образования: Россия – Германия. Россия – Финляндия // Аналитические обзоры по основным направлениям развития высшего образования. – Вып. 9. – М.: ФИРО, 2014. – 89 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://search.rsl.ru/ru/record/01007869086 (дата обращения: 01.10.2024).

6. Постановление Госпрофобра СССР, Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 22 ноября 1979 г. №24/483/п-11 «О положении о порядке аттестации и присвоения квалификации лицам, овладевающим профессиями рабочих в различных формах обучения» // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://docs.cntd.ru/document/901700809 (дата обращения: 05.10.2024).

7. Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 30 августа 1977 г. №793 «О дальнейшем совершенствовании процесса обучения и воспитания учащихся системы профессионально-технического образования» // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://docs.cntd.ru/document/765710307 (дата обращения: 05.10.2024).

8. Приказ Минобразования Российской Федерации от 1 ноября 1995 г. №563 «Об утверждении Положения об итоговой аттестации выпускников учреждений начального профессионального образования и Положения о получении начального профессионального образования в форме экстерната» // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов[Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://docs.cntd.ru/document/9017122 (дата обращения: 05.10.2024).

9. Проект по признанию демонстрационного экзамена в системе независимой оценки квалификации // Сайт ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://de.firpo.ru/o/mp/pro/pr-de-nok/ (дата обращения: 01.10.2024).

10. Реестр независимой оценки квалификаций [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://nok-nark.ru/os/list/ (дата обращения: 05.10.2024).

11. Требования к разработке учебных планов и программ для подготовки и повышения квалификации рабочих на производстве, утв. Государственным комитетом СССР по профессионально-техническому образованию 19 января 1983 г. // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://docs.cntd.ru/document/420273676 (дата обращения: 05.10.2024).
12. Учебный план «Технология машиностроения». – М., 1965.
13. Учебный план «Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям)». – М., 1990.
14. Учебный план «Электрослесарь». – М., 1989.
15. Учебный план «Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике». – М., 1989.

***Факторович Алла Аркадьевна***
д-р пед. наук, заместитель генерального директора
АНО «Национальное агентство развития квалификаций»
г. Москва

***Клинк Ольга Фридриховна***
канд. пед. наук, руководитель Базового центра подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров
АНО «Национальное агентство развития квалификаций»
г. Москва

***Кулебякин Егор Николаевич***
заместитель руководителя Базового центра подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров
АНО «Национальное агентство развития квалификаций»
г. Москва

***Ширшова Татьяна Сергеевна***
директор
АНО «ЦРОиСП «Универсум»
г. Челябинск, Челябинская область

# ПРИМЕНЕНИЕ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ В ПОДГОТОВКЕ РАБОЧИХ И СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА

***Аннотация**: в статье представлен опыт и различные сценарии применения инструментов независимой оценки квалификации в целях совершенствования качества среднего профессионального образования. Приведен алгоритм организации сопряженной*

*процедуры государственной итоговой (промежуточной) аттестации обучающихся и профессионального экзамена, отработанный в процессе реализации пилотного проекта Национального агентства развития квалификаций, в котором участвовали 27 регионов, 16 советов по профессиональным квалификациям, около 300 колледжей и более 8000 студентов. Раскрыт потенциал сопряжения процедур для всех заинтересованных сторон: студентов, работодателей, образовательных организаций, органов управления образованием. Проанализированы возможности тиражирования результатов пилотного проекта, в том числе с учетом поручения Президента Российской Федерации об определении условий признания демонстрационного экзамена в системе независимой оценки квалификации.*

***Ключевые слова**: среднее профессиональное образование, профессиональное обучение, государственная итоговая аттестация, промежуточная аттестация, демонстрационный экзамен, независимая оценка квалификации, профессиональный экзамен, свидетельство о квалификации, профессиональные компетенции, профессиональные квалификации, внутренняя система оценка качества образования образовательной организации, профессионально-общественная аккредитация.*

В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» программы профессионального обучения разрабатываются на основе профессиональных стандартов (при наличии) или установленных квалификационных требований, а программы СПО – в соответствии с ФГОС и с учетом соответствующих примерных образовательных программ, которые, в свою очередь, в части профессиональных компетенций разработаны на основе профессиональных стандартов (при наличии).

Программы СПО могут включать в себя компетенции, отнесенные к одной или нескольким профессиям и специальностям, в том числе с учетом возможности одновременного получения обучающимися нескольких квалификаций.

Независимая оценка квалификации (далее – НОК) как инструмент национальной системы квалификаций имеет целью

подтверждение соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Одной из важнейших групп соискателей НОК являются обучающиеся и выпускники образовательных программ СПО. Ежегодно выпуск из системы СПО составляет более 500 тыс. человек, почти три четверти выпускников выходят на рынок труда [1].

НОК, являясь комплексной процедурой подтверждения соответствия квалификации, приобретаемой обучающимся, положениям профессионального стандарта может применяться образовательными организациями в различных сценариях: в рамках промежуточной и государственной итоговой аттестации по программам СПО, итоговой аттестации по программам профессионального обучения, в системе мероприятий по независимой оценке качества подготовки обучающихся и внутренней оценке качества образования, а также при проведении профессионально-общественной аккредитации.

Применение НОК в подготовке рабочих и специалистов среднего звена позволяет обучающимся пройти профессиональный экзамен бесплатно и в случае успеха получить не только свидетельство о профессии или диплом о среднем профессиональном образовании, но и свидетельство о квалификации, повышающее конкурентоспособность на рынке труда. Также применение НОК повышает достоверность оценки, обеспечивает обратную связь от работодателей, необходимую для актуализации образовательных программ, в том числе для установления требований к результатам подготовки, соответствующих ПС, а значит, работает на совершенствование качества профессионального обучения и среднего профессионального образования.

С 2018 года Национальным агентством развития квалификаций с участием отраслевых советов по профессиональным квалификациям (далее – СПК) и субъектов Российской Федерации при поддержке Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (далее – НСПК) и Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации реализуется проект по совмещению НОК с промежуточной и

итоговой (государственной итоговой) аттестацией обучающихся по программам профессионального обучения и СПО.

В рамках проекта АНО НАРК разработаны и апробированы организационно-методические механизмы, информационные материалы совмещения НОК с аттестацией студентов, а также определены условия перехода к массовому применению независимой оценки квалификации для аттестации обучающихся по программам СПО и профессионального обучения [2].

За 2018–2024 годы аттестацию с применением независимой оценки квалификации прошли более 8,5 тысяч студентов, обучающихся по программам СПО. Процент студентов, успешно сдавших профессиональный экзамен, с каждым годом растет. Если в 2019 году таких было 38,3%, то в 2024 году уже 73,1% сдававших смогли подтвердить полученную квалификацию и получить свидетельство о профессиональной квалификации вместе с дипломом. Росту качества прохождения профессионального экзамена способствует анализ его результатов, последующая актуализация образовательных программ, повышение квалификации методистов, преподавателей, мастеров профессионального обучения, развитие взаимодействия с работодателями, региональными методическими центрами национальной системы квалификаций и ЦОК.

Обобщение опыта реализации проекта позволило сформулировать организационную модель сопряженной процедуры.

Деятельность по подготовке НОК должна начинаться с разработки плана, обеспечивающего совместную работу образовательной организации, ЦОК и СПК. При наличии в регионе методического центра национальной системы квалификаций он выполняет роль посредника между образовательными организациями, ЦОК, СПК и работодателями, осуществляет организационное и методическое обеспечение подготовки и проведения процедур, что в значительной мере повышает эффективность внедрения.

Поскольку для различных профессий и специальностей образовательной организацией могут быть выбраны разные сценарии и сроки интеграции НОК в подготовку кадров, также целесообразно разработать план внедрения данной процедуры.

В реализации плана внедрения НОК в подготовку по программам СПО принимают участие следующие субъекты:

– региональный орган государственной исполнительной власти, осуществляющий управление в сфере образования;

– региональный методический центр национальной системы квалификаций (при наличии в регионе) или иная методическая структура образовательных организаций;

– советы по профессиональным квалификациям;

– центры оценки квалификации.

Принятию решения о применении НОК в процессе подготовки кадров предшествует ряд шагов:

– выбор профессиональных квалификаций, соответствующих профессии (специальности) СПО для проведения НОК (если не проведен при разработке ОП);

– ознакомление с оценочными средствами НОК и проверка соответствия требований к результатам освоения образовательной программы и требований ПС к выбранной профессиональной квалификации, соотнесение ОС НОК с оценочными материалами ОП (если не проведены при разработке ОП);

– определение СПК, ЦОК, установление контактов, достижение предварительных договоренностей;

– анализ локальных нормативных актов, их корректировка с учетом требований к процедуре НОК осуществляют рабочие группы из числа администрации и педагогов образовательных организаций и экспертов ЦОК. При применении НОК в рамках ГИА актуализируются положение и программа государственной итоговой аттестации по профессии, специальности;

– получение образовательной организацией статуса экзаменационного центра ЦОК осуществляется при консультационной поддержке специалистов ЦОК и СПК в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 декабря 2016 года №759н «Об утверждении требований к центрам оценки квалификаций и Порядка отбора организаций для наделения их полномочиями по проведению НОК и прекращения этих полномочий»;

– получение образовательной организацией статуса места централизованного проведения теоретической части

профессиональных экзаменов осуществляется при консультационной поддержке специалистов департамента систем оценки квалификаций НАРК и предусматривает самообследование технических условий к рабочим местам администратора и соискателя и заполнение соответствующего чек-листа.

Изменения, вступившие в силу в связи с новым Порядком проведения ГИА по ОП СПО (утв. приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 8 ноября 2021 года №800), предусматривают, что она проводится в форме:

– демонстрационного экзамена (для выпускников программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих);

– демонстрационного экзамена и защиты дипломного проекта (работы) (для выпускников программ подготовки специалистов среднего звена);

– государственного экзамена и (или) защиты дипломного проекта (работы) (для отдельных категорий выпускников);

– демонстрационного экзамена профильного уровня, проводится на основе требований ФГОС СПО, включая квалификационные требования, заявленные работодателями (см. п. 9 вышеуказанного Порядка). ПС содержат характеристику квалификации, отражают требования работодателей и профессиональных сообществ.

Однако анализ нормативных правовых оснований проведения ГИА по ОП СПО и НОК говорит о том, что практический этап профессионального экзамена и демонстрационный экзамен строятся на сходной методологии. Неслучайно поручением Президента Российской Федерации (Пр-2192ГС, п. 2а-1) предусмотрено внесение в законодательство Российской Федерации изменений, предусматривающих признание демонстрационного экзамена в системе НОК. В настоящее время на площадке Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям обсуждаются условия такого признания.

Помимо интеграции с государственной итоговой аттестацией, НОК может быть встроена в подготовку кадров в рамках различных сценариев, в том числе их сочетаний (совмещение с промежуточной аттестацией по программам СПО, итоговой аттестацией по программам профессионального обучения, использование в рамках

внутренней системы оценки качества образовательного процесса, профессионально-общественной аккредитации, при проведении независимой оценки качества подготовки обучающихся).

Освоение образовательной программы, в том числе отдельной части или всего объема учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) образовательной программы, сопровождается промежуточной аттестацией обучающихся, проводимой в формах, определенных учебным планом, и в порядке, установленном образовательной организацией (Закон об образовании, статья 58, часть 1).

Таким образом, решение о применении НОК при проведении ПА относится к компетенции образовательной организации.

Совмещение ПА по программам СПО с НОК целесообразно планировать для профессиональных модулей, ориентированных на освоение профессиональной квалификации (как правило, это все профессиональные модули программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и модуль освоения рабочей профессии по программам подготовки специалистов среднего звена), а также для иных частей программы, ведущих к освоению квалификации.

Независимая оценка качества подготовки обучающихся (НОКПО) – оценочная процедура, которая в соответствии с пунктом 1 статьи 95.1 Закона об образовании проводится по инициативе участников отношений в сфере образования в целях подготовки информации об уровне освоения обучающимися образовательной программы или ее частей, предоставления участникам отношений в сфере образования информации о качестве подготовки обучающихся.

Инициаторами НОКПО могут выступать отраслевые работодатели, органы исполнительной власти в сфере образования, руководство образовательной организации, а также организации, осуществляющие независимую оценку качества образования.

Центр оценки квалификаций по запросу инициатора НОКПО может проводить процедуру НОК обучающихся и представлять не только индивидуальные результаты оценки уровня освоения обучающимися образовательной программы или ее частей, но и обобщенные результаты группы обучающихся или образовательной программы в целом; готовить предложения по совершенствованию качества реализации образовательного процесса.

Также организации, осуществляющие независимую оценку качества подготовки обучающихся, могут использовать информацию о прохождении студентами НОК, размещенную на сайте образовательной организации или предоставленную ею.

Еще один вариант – разработка оценочных средств по методике и с использованием примеров ОС НОК и проведение оценки – возможен, но вряд ли эффективен в силу ресурсоемкости.

Внутренняя система оценки качества образования образовательной программы (ВСОКОП) предусмотрена ФГОС СПО. Она должна осуществляться образовательными организациями регулярно, с привлечением работодателей и их объединений, и создавать информационную основу для совершенствования содержания, материально-технического и кадрового обеспечения образовательных программ, развития взаимодействия образовательной организации с работодателями в процессе их разработки и реализации.

Включение инструментов НОК во ВСОКОП позволяет получать обратную связь от работодателей и их объединений на различных этапах освоения образовательной программы, принимать оперативные управленческие решения и влиять на промежуточные и итоговые результаты качества подготовки обучающихся.

Интеграция НОК в подготовку рабочих и специалистов среднего звена позволяет обучающимся пройти процедуру бесплатно, мотивирует учебную деятельность и профессиональное развитие. Студент, получивший свидетельство о квалификации, становится более привлекательным для работодателя.

Для колледжей НОК – инструмент оценки качества подготовки студентов, источник обратной связи, необходимой для повышения качества образовательных программ и развития взаимодействия с работодателями. Для выработки управленческих решений по совершенствованию процесса подготовки кадров результаты НОК должны обязательно обсуждаться администрацией образовательной организации, педагогами и экспертами ЦОК.

Работодатели получают возможность формирования заказа на подготовку специалистов, экономии на затратах, связанных с оценкой квалификации соискателей и доучиванием персонала.

Органы исполнительной власти – учредители образовательных организаций – при условии массового применения НОК в СПО будут получать информацию, необходимую для повышения качества подготовки кадров.

Общесистемный эффект применения НОК связан с повышением качества трудовых ресурсов.

***Список литературы***

1. Аналитический доклад НИУ ВШЭ «Выпускники среднего профессионального образования на российском рынке труда» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://publications.hse.ru/pubs/share/direct/828579561.pdf (дата обращения: 05.11.2024).

2. Клинк О.Ф. Применение независимой оценки квалификации в подготовке рабочих и специалистов среднего звена / О.Ф. Клинк, А.А. Факторович, Т.С. Ширшова. – М.: АНО «Национальное агентство развития квалификаций», 2023. – 28 с.

***Альшакова Елена Леонидовна***
канд. техн. наук, доцент, преподаватель,
эксперт-разработчик оценочных материалов
Колледж информатики и программирования
ФГОБУ ВО «Финансовый университет
при Правительстве Российской Федерации»
г. Москва

## ПРОВЕДЕНИЕ АТТЕСТАЦИИ ПО МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫМ КУРСАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ТЕХНОЛОГИЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЯ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА

***Аннотация**: в статье представлен образец задания, показано создание вариантов заданий и критериев оценивания для использования при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена на примере МДК 01.04 «Системное программирование», специальности 09.02.07 «Информационные системы и программирование» по квалификации «Программист» с целью получения объективной оценки сформированности у обучающихся профессиональных и общих компетенций в рамках данного курса.*

***Ключевые слова**: демонстрационный экзамен, оценочные материалы демонстрационного экзамена, комплект оценочной документации, КОД, критерии оценивания, промежуточная аттестация.*

*Введение*

Промежуточная аттестация по междисциплинарным курсам (МДК), изучаемым в рамках профессиональных модулей (ПМ), может проводиться в форме экзамена. Предлагается применить технологии организации и проведения демонстрационного экзамена (ДЭ) при проведении промежуточной аттестации по междисциплинарному курсу.

В отличие от ДЭ, направленного на определение освоения обучающимися образовательной программы специальности СПО, экзамен по междисциплинарному курсу (разделу модуля) рассматривает содержание раздела модуля, а также формирование у обучающихся профессиональных (ПК) и общих компетенций (ОК), указанных в образовательной программе. Экзамен в соответствии с образовательной программой проводится в форме собеседования с выполнением практического задания.

*Подготовка заданий для экзамена по междисциплинарному курсу*

Предлагается при проведении экзамена по междисциплинарному курсу не применять экзаменационные билеты, в которых представлены, например, теоретический вопрос и практическое задание, направленное на решение узкоспециализированной задачи. В ходе ДЭ, проводимого в виде промежуточной аттестации (ПА), обучающиеся выполняют практикоориентированные задания в соответствии с КОД специальности, квалификации. Для экзамена по междисциплинарному курсу требуется разработать оценочные материалы: образец задания, варианты заданий, критерии оценивания, методику перевода баллов по результатам демонстрационного экзамена в оценку.

*Разработка оценочных материалов. Продолжительность экзамена по междисциплинарному курсу*

Продолжительность ДЭ, проводимого в виде ПА, составляет 1 час 30 мин. Учебная нагрузка преподавателя при проведении экзамена по МДК составляет 0,3 часа на студента, для учебной группы – около 8 академических часов (6 часов астрономических).

Максимальное количество обучающихся, одновременно находящихся на площадке проведения ДЭ, зависит от количества рабочих мест, например, для специальности «Информационные системы и программирование» – 25, при присутствии на площадке шести экспертов одновременно, в случае трех экспертов на площадке максимальное количество обучающихся – 15. Проведение экзамена по МДК в форме собеседования при выполнении практического задания предполагает нахождение одновременно в аудитории до 10 обучающихся, преподавателя, принимающего экзамен, и преподавателя, направленного администрацией образовательной организации с целью контроля соблюдения процедур проведения экзамена.

Имеется возможность организовать проведение экзамена по МДК в учебной группе в два потока от 10 до 15 обучающихся одновременно в аудитории в зависимости от количества студентов в группе. Время выполнения задания составляет 1 час 30 мин. для одной подгруппы, что советует продолжительности ДЭ в виде ПА. Необходимо предусмотреть время на выдачу задания в двух подгруппах по 15 мин. в каждой, перерыв между выполнением заданий двумя подгруппами, подготовку рабочих мест – 30 мин. Время, отводимое преподавателю на проверку с использованием критериев оценивания выполненных работ в двух подгруппах и выставление оценок, составит 2 часа. Баллы, полученные по результатам выполнения заданий, необходимо перевести в экзаменационную оценку, как и для ДЭ. Оценка будет выставлена в день проведения экзамена. Оценка результатов освоения МДК обучающимися будет объективной за счет использования единых критериев оценивания.

*Образец задания*

На основе содержания раздела «Системное программирование» образовательной программы, а также осваиваемых в рамках междисциплинарного курса ПК (умений, навыков или практического опыта) разрабатывается образец задания. В задании имеется возможность учесть требования работодателей и обеспечить соответствие реальным профессиональным задачам.

Текст задания:

«*Разработать функцию обработки файлов, результатом работы которой является выходной файл, содержащий данные,*

*преобразованные согласно указанному алгоритму, возвращаемое значение – количество преобразований или «-1» в случае ошибки (в вариантах заданий предлагаются различные алгоритмы обработки файлов).*

*Функцию обработки файлов выполнять в параллельном потоке.*

*Организовать передачу данными между процессами (в вариантах заданий указываются различные механизмы, каналы передачи данных, протоколы).*

*Разработать и отладить программу, реализующую сервер, получающий запросы от клиентов и выполняющий обработку данных (в соответствии с вариантом задания).*

*Разработать и отладить программу, реализующую клиентский процесс, передающий серверу исходные данные и ожидающий от сервера результат. Запросом клиента является имя файла, параметры преобразования.*

*Реализовать обработку исключительных ситуаций».*

Образец задания представляется обучающимся на первом занятии по курсу, размещается на соответствующем сайте.

*Варианты заданий*

Варианты заданий отличаются от образца задания в пределах 30%.

Составляются варианты задания таким образом, чтобы к ним можно было разработать и применить единую универсальную систему оценивания, которая включает критерии оценивания, оцениваемые действия. Варианты задания имеют одинаковый уровень сложности, одинаковое время выполнения, одинаковые баллы в соответствии с критериями оценивания.

Например, для обработки файлов сервером используются различные алгоритмы. Для передачи данных (имен файлов и параметров обработки) используются различные механизмы, каналы передачи данных, протоколы, указанные в вариантах заданий [1].

*Критерии оценивания*

На основе образовательной программы для раздела модуля преподаватель определяет набор критериев: проверяемых ПК или ОК в соответствии с содержанием задания для оценки [2].

Подкритерии (умения, навыки или практический опыт) соотносятся с определенным ПК или ОК (критерием). Совокупность

проверяемых умений, навыков или практического опыта определяется на основе содержания задания.

Перечень конкретных оцениваемых действий определяется преподавателем исходя из содержания задания, сложности проверяемых действий, времени выполнения. Конкретные оцениваемые действия могут относиться к одному или нескольким подкритериями (умениям, навыкам или практическому опыту). Результат выполнения конкретного действия указывается в баллах: 2 – действие выполнено в полной мере; 1 – действие выполнено, но имеются незначительные ошибки; 0 – действие не выполнено. Возможно использовать вес подкритерия для акцентирования важности выполняемых действий.

*Преимущества подхода*

Уровень сложности вариантов заданий одинаковый, для оценки используются одни и те же критерии оценивания, а сложность практических заданий, представленных в билетах, может различаться (если в практических заданиях билетов представлены все пункты содержания раздела модуля).

Объективность оценки освоения материала при использовании техник ДЭ выше, чем на экзамене в форме собеседования с использованием билетов.

***Список литературы***

1. Альшакова Е.Л. Системное программирование в среднем профессиональном образовании / Е.Л. Альшакова // Преподавание информационных технологий в Российской Федерации: материалы Восемнадцатой открытой Всероссийской конференции (Москва, 14–15 мая 2020 г.) / отв. ред. А.В. Альминдеров. – 2020. – С. 90–92 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://it-education.ru/conf2020/thesis/IT-education_in_Russia_Thesis_2020_preview.pdf (дата обращения: 06.10.2024).

2. Альшакова Е.Л. Использование стандартов WorldSkills в образовательном процессе / Е.Л. Альшакова // Преподавание информационных технологий в Российской Федерации: материалы Восемнадцатой открытой Всероссийской конференции (Москва, 14–15 мая 2020 г.) / отв. ред. А.В. Альминдеров. – 2020. – С. 183–185 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://it-education.ru/conf2020/thesis/IT-education_in_Russia_Thesis_2020_preview.pdf (дата обращения: 06.10.2024).

***Байда Наталья Евгеньевна***
руководитель комитета
по независимой оценке квалификации
Совет по профессиональным квалификациям
в горно-металлургическом комплексе
г. Москва

# РЕАЛИЗАЦИЯ ПИЛОТНОГО ПРОЕКТА ПО СОВМЕЩЕНИЮ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ФОРМЕ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА ПРОФИЛЬНОГО УРОВНЯ С НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКОЙ КВАЛИФИКАЦИЙ (НА ПРИМЕРЕ ПРОФЕССИЙ И СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА И МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ)

***Аннотация**: одним из ключевых направлений трансформации действующей системы среднего профессионального образования стал поиск новых форм оценки качества подготовки выпускников образовательных организаций. Важным элементом изменений является необходимость встраивания в процедуры оценивания требований к профессиональной квалификации обучающихся на основе запроса будущих работодателей. Советами по профессиональным квалификациям в горно-металлургическом комплексе и машиностроении совместно с экспертами Министерства просвещения РФ и ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования» был разработан механизм совмещения государственной итоговой аттестации выпускников среднего профессионального образования в форме демонстрационного экзамена профильного уровня и независимой оценки квалификации. В статье раскрываются условия и этапы реализации проекта, а также результаты, которые определили ценность масштабирования и дальнейшего развития совмещенного инструмента оценивания, позволяющего учесть интересы всех участников образовательного*

*процесса и оказать существенное влияние на повышение качества подготовки выпускников.*

***Ключевые слова**: независимая оценка квалификации, демонстрационный экзамен профильного уровня, практика совмещения, государственная итоговая аттестация.*

В настоящее время в РФ продолжается формирование национальной системы профессиональных квалификаций. Важным ее элементом является механизм независимой оценки профессиональной квалификации, задача которой – установление соответствия опыта, знаний, умений и навыков работника требуемому уровню квалификации в соответствии с профессиональным стандартом. Актуальность создания и широкого внедрения в практику этого нового для России инструмента вызвана необходимостью повысить эффективность процессов обеспечения экономики страны квалифицированными специалистами. Повышение профессионального уровня работников оказывает существенное влияние на производительность труда, снижение издержек работодателей на адаптацию работников при трудоустройстве, а также на конкурентоспособность работников на рынке труда. Кроме того, механизмы национальной системы квалификаций могут стать ключевым инструментом влияния на качество подготовки в учебных заведениях с учетом потребностей предприятий реального сектора экономики [3, с. 100]. Оценка качества подготовки выпускников образовательных организаций среднего профессионального образования проводится в ходе государственной итоговой аттестации, в том числе в форме демонстрационного экзамена. Однако, учитывая отсутствие достаточной методологической и нормативно-правовой базы, существуют сложности в применении инструментов независимой оценки квалификации в процедурах государственной итоговой аттестации.

Компании горно-металлургического комплекса (далее – ГМК) с 2020 года внедряют в корпоративные системы управления подготовкой и развитием персонала инструменты национальной системы квалификаций. Крупные российские предприятия ГМК наделены полномочиями центров оценки квалификации и проводят регулярные

отраслевые профессиональные экзамены более чем по 40 ключевым профессиям металлургии и машиностроения.

При этом работодателям важно не только оценивать и развивать профессиональную квалификацию действующих сотрудников, но и влиять на качество подготовки будущих работников – выпускников образовательных организаций среднего профессионального образования. Оценку уровня развития профессиональных навыков и знаний действующих и будущих работников важно проводить по единым стандартам. Таким стандартом в настоящее время является независимая оценка квалификаций, неоспоримую ценность которой признают крупнейшие работодатели отрасли.

Именно по этим причинам в 2023 году была создана рабочая группа с участием экспертов Министерства просвещения РФ, Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт развития профессионального образования», Советов по профессиональным квалификациям в горно-металлургическом комплексе и машиностроении и заинтересованных крупнейших работодателей отрасли, которые инициировали пилотный проект по совмещению государственной итоговой аттестации выпускников 2023/2024 учебного года и независимой оценки квалификации, для того чтобы совместно найти легитимные формы сопряжения демонстрационного экзамена и независимой оценки квалификации. Для пилотного проекта были выбраны 3 профессии и 1 специальность среднего профильного образования:

– 13.02.11 Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям);

– 13.01.10 Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям);

– 15.01.32 Оператор станков с программным управлением;

– 22.01.03 Машинист крана металлургического производства

В проекте принимали участие выпускники шести учебных заведений: ГОБ ПОУ «Липецкий политехнический техникум», ГОАПОУ «Липецкий металлургический колледж», ОГАПОУ «Старооскольский индустриально-технологический техникум», ГАПОУ СО «Ревдинский многопрофильный техникум», ГАПОУ

СО «Уральский политехнический колледж – МЦК», КГБПОУ «Заринский политехнический техникум», в четырех регионах: Липецкая область, Белгородская область, Алтайский край, Свердловская область.

Пилотный проект реализовывался в несколько этапов, содержание которых раскрыто ниже.

*На первом этапе определена модель совмещения государственной итоговой аттестации и независимой оценки квалификации*. Профессиональный экзамен как форма независимой оценки квалификации состоит из теоретического этапа (оценка знаний) и практического этапа (оценка навыков). Практический этап профессионального экзамена может проводиться с использованием учебно-тренировочного оборудования или в условиях реального производства [1, с. 14]. Государственная итоговая аттестация по выбранным в пилотный проект специальности и профессиям проводится в форме демонстрационного экзамена, который проходит в модельных условиях на ресурсной базе образовательной организации.

Поскольку обе формы оценивания предполагают оценку практических навыков выпускников и содержательно направлены на определение уровня владения практическими навыками, рабочей группой было принято решение о совмещении демонстрационного экзамена профильного уровня и практического этапа профессионального экзамена независимой оценки квалификации.

*На втором этапе реализации проекта рабочая группа разработала макет комплекта оценочной документации для проведения демонстрационного экзамена профильного уровня, совмещенного с независимой оценкой квалификации*.

Макеты комплекта оценочной документации в целях проведения демонстрационного экзамена профильного уровня и макет комплекта оценочного средства в целях независимой оценки квалификации отличаются по своей структуре. При этом оба макета, по существу, содержат общие положения, описание требований к безопасности, кадровому обеспечению оценочных мероприятий, ресурсам, выполняемым практическим заданиям и критериям оценивания, правилам обработки результатов экзамена. Эксперты рабочей группы разработали единый макет комплекта оценочной документации, который учитывает основные требования к формату и

содержанию оценочной документации в целях проведения государственной итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена, а также требования к практическим заданиям и критериям оценивания в целях независимой оценки квалификации.

Таким образом, утвержденный макет комплекта оценочной документации для проведения государственной итоговой аттестации выпускников в форме демонстрационного экзамена профильного уровня, совмещенного с независимой оценкой квалификации, состоит из трех томов. Том первый (публикуемый) включает все основные материалы для организации и проведения демонстрационного экзамена: применимость, требования к содержательной части, где установлен перечень оцениваемых общепрофессиональных и профессиональных компетенций федерального государственного стандарта и их сопоставление с трудовыми действиями, умениями профессионального стандарта и выполняемыми заданиями; требования к продолжительности экзамена, требования к оцениванию; перечень оборудования и оснащения, расходных материалов, средств обучения и воспитания; примерный план застройки площадки ДЭ; требования к составу экспертных групп; инструкции по технике безопасности и образцы задания.

Том второй (непубликуемый) включает сведения о разработчиках КОД, варианты заданий демонстрационного экзамена и критерии их оценки.

Том третий (непубликуемый) включает спецификацию, банк заданий для теоретического этапа, правила обработки результатов независимой оценки квалификации и используется только для целей независимой оценки квалификации. Том первый и второй комплекта оценочной документации разрабатываются и утверждаются федеральный оператором демонстрационного экзамена и отраслевым Советом по профессиональным квалификациям, том третий разрабатывается и утверждается отраслевым Советом по профессиональным квалификациям и передается в пакет материалов для хранения федеральным оператором.

После разработки комплекты оценочной документации были утверждены в новом макете по профессиям и специальности, участвующим в проекте.

*На третьем, методическом этапе, была разработана и утверждена методика проведения государственной итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена профильного уровня с особенностями совмещения с независимой оценкой квалификаций*. Методика разработана в соответствии с требованиями Приказа Министерства просвещения РФ от 8 ноября 2021 г. №800 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования» и утверждена приказом ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования» №01-09-197/2024 от 27.05.2024 г. В методике определены основные положения совмещения демонстрационного экзамена профильного уровня и независимой оценки квалификации в части утверждения комплекта оценочной документации, форм взаимодействия центров оценки квалификации и образовательных организаций среднего профессионального образования, порядка волеизъявления обучающимся по выбору процедуры государственной итоговой аттестации; определены смежные роли членов экспертной комиссии в целях, особенности проведения экзамена в условиях реального производства, документационного и финансового обеспечения проведения оценочных процедур [2].

*Финальным этапом стала реализация процедуры совмещения: в мае–июне 2024 года для пилотных групп выпускников проведена государственная итоговая аттестация в форме демонстрационного экзамена профильного уровня, совмещенного с независимой оценкой квалификаций*. Демонстрационный экзамен профильного уровня успешно прошли 209 выпускников, из них 145 чел. (69%) подтвердили квалификацию в рамках независимой оценки квалификации и в дополнение к диплому о среднем профессиональном образовании получили отраслевые свидетельства о квалификации. Выпускники проходили демонстрационный экзамен профильного уровня, совмещенный с независимой оценкой квалификации в центрах оценки квалификации работодателей на учебно-тренировочном оборудовании (по специальностям ремонтного профиля) и в условиях реального производства на мостовых кранах металлургического производства. Основными причинами неподтверждения квалификации на соответствие требованиям профессиональных

стандартов среди выпускников выявлено: низкий уровень знаний по результатам прохождения теоретического этапа (38% от числа не подтвердивших квалификацию) и отсутствие навыков проверки работоспособности узлов оборудования, выполнения поиска неисправностей, сборки схем по результатам прохождения практического этапа профессионального экзамена (62% от числа не подтвердивших квалификацию). Глубокая детализация выявленных дефицитов знаний и навыков выпускников по результатам сдачи демонстрационного экзамена, совмещенного с независимой оценкой квалификации, позволяет образовательной организации фокусно переработать и усилить те модули программы подготовки, где студенты демонстрируют низкий уровень владения.

Кроме того, такая форма проведения государственной итоговой аттестации и демонстрации навыков, приобретенных в ходе обучения, показывает экспертам – представителям работодателя реальный уровень подготовки выпускника и готовность к самостоятельной работе, позволяет обучающемуся сразу после экзамена получить обратную связь о выявленных сильных сторонах и зонах роста для быстрой адаптации на рабочем месте.

Пилотный проект по совмещению государственной итоговой аттестации выпускников образовательных организаций среднего профессионального образования с независимой оценкой квалификации был признан успешным и рекомендован к масштабированию, распространению на новые специальности среднего профессионального образования для выпускников 2024/2025 учебного года. Принято решение о продолжении работы рабочей группы по тиражированию и оптимизации процессов совмещения государственной итоговой аттестации в форме демонстарционного экзамена профильного уровня и независимой оценки квалификации. В рамках тиражирования определены 10 специальностей среднего профессионального образования технологического и ремонтного профиля в целях совмещения процедур демонстрационного экзамена и независимой оценки квалификации выпускников 10 образовательных организаций в семи регионах РФ.

В настоящее время профессиональным сообществом рассматриваются различные модели признания результатов демонстрационного экзамена в системе независимой оценки квалификации.

Успешная реализация проекта по совмещению практического этапа независимой оценки квалификации и демонстрационного экзамена профильного уровня в целях государственной итоговой аттестации выпускников образовательных организаций среднего профессионального образования показывает потенциал партнерства экспертов системы образования и работодателей в создании объективных инструментов повышения качества подготовки кадров под потребность крупнейших предприятий горно-металлургической отрасли.

***Список литературы***

1. Разработка и применение оценочных средств для проведения профессиональных экзаменов : сборник методических рекомендаций / А.Н. Лейбович, А.А. Факторович, А.С. Перевертайло, С.А.Лушников; под общ. ред. А.Н. Лейбовича. – М.: Перо, 2017. – 321 с.

2. Приказ ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования» №01-09-197/2024 от 27.05.2024 г. «Методические рекомендации по совмещению государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования в форме демонстрационного экзамена профильного уровня с независимой оценкой квалификации (с учетом отраслевых особенностей Совета по профессиональным квалификациям в горно-металлургическом комплексе и Совета по профессиональным квалификациям в машиностроении)» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://de.firpo.ru/docs/p (дата обращения: 05.11.2024).

3. Факторович А.А. Инструменты национальной системы квалификаций для повышения качества подготовки кадров / А.А. Факторович // Стандарты и качество. – 2020. – №8. – С. 100–103. EDN UUKKRJ

***Виноградова Галина Валентиновна***
преподаватель
ГБПОУ «Волгоградский строительный техникум»
г. Волгоград, Волгоградская область

# СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К РАЗРАБОТКЕ ЕДИНЫХ ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА ПО СПЕЦИАЛЬНОСТЯМ СПО

***Аннотация**: в статье рассмотрены подходы к разработке комплектов оценочных материалов демонстрационного экзамена для более успешной подготовки квалифицированных специалистов среднего профессионального образования исходя из требований современного производства. Приведен детальный анализ изменения оценочных материалов для разных уровней аттестации обучающихся по программам СПО и определены перспективы.*

***Ключевые слова**: методические подходы, единые оценочные материалы, демонстрационный экзамен, специальности, среднее профессиональное образование, СПО.*

Социально-экономическая модернизация России выявила серьезные проблемы в кадровой обеспеченности отраслей национальной экономики по широкому спектру рабочих профессий и специальностей среднего профессионального образования. В условиях сокращения периода подготовки кадров и запуска их в трудовую деятельность роль демонстрационного экзамена (далее – ДЭ) становится как никогда актуальной и значимой.

Обоснуем свою точку зрения. ДЭ с учетом вышесказанного – это не просто элемент системы государственной итоговой аттестации, а процедура контроля качества и наделения знаком качества экзаменуемого. Уровень складывается из многих составляющих качества: образовательных программ и программ подготовки специалистов среднего звена, педагогических кадров, материально-технической базы и социально-экономических условий, которые в целом определены рамками ФГОС. Значительные возможности в части повышения уровня качества дает участие в реализации

федерального проекта «Профессионалитет», поскольку предполагает целевое финансирование в развитие всех перечисленных составляющих качества. Отсюда и выявляется еще один аспект ДЭ – как процедуры признания соответствия качества заявленным участниками промышленных кластеров, создаваемых в рамках ФП «Профессионалитет».

Приведем краткий обзор нормативно-методической подготовки, организации и проведения ДЭ на примере специальности 08.02.07 «Монтаж и эксплуатация внутренних сантехнических устройств, кондиционирования воздуха и вентиляции».

Основные требования и рамки с учетом перехода от квалификационной модели подготовки специалистов к компетентностной утверждены в действующих ФГОС СПО, утвержденных приказом Минобрнауки РФ 15.01.2018 г. №30. То есть ДЭ – это уже не просто оценочная процедура, а многопараметрическая ситуационная задача для всех участвующих, поскольку важно найти единые подходы к определению, насколько результативно, эффективно и даже успешно реализовал компетенции (применил полученные знания, умения и практический опыт) экзаменуемый в заданных условиях и временных рамках. Для повышения релевантности оценок выделены: 1) базовый уровень компетенций, в оценке реализации которых применяют материалы, разработанные по профессии или специальности СПО на основе требований ФГОС СПО; 2) профильный уровень компетенций, оцениваемых с учетом квалификационных требований работодателей и требований ФГОС СПО.

Известно, что ДЭ проводится с использованием единых: оценочных материалов и заданий; требований к площадкам проведения экзамена, разработанных оператором (ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования»). Автор, имея непосредственный опыт участия в их разработке по указанной специальности, считает, что для обеспечения соответствия объективной оценки выпускников требованиям ФГОС СПО и рынка труда в условиях конкретных территорий (регионов) необходимо совершенствовать качество разработки универсальных единых комплектов оценочных материалов для проведения итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена по двум уровням освоенности компетенций.

Основной принцип разработки материалов – принцип «матрешки». В составе комплекта оценочной документации (далее – КОД) выделяется базовое ядро, относящееся ко всем видам аттестации (промежуточная аттестация, государственная итоговая аттестация) вне зависимости от уровня компетенций, которое формируется на основе вида профессиональной деятельности по ФГОС СПО. Базовое ядро является общей содержательной основой заданий ДЭ вне зависимости от вида аттестации и уровня компетенций. В отличие от предыдущих лет, при разработке базового ядра КОД в состав оцениваемых компетенций, помимо профессиональных, включены общие компетенции – согласно запросам работодателей, для более полной и качественной оценки уровня подготовленности выпускников к последующей трудовой деятельности. То есть состав содержательной части КОД предусматривает возможность проведения всех уровней ДЭ вне зависимости от формы аттестации.

Варианты заданий ДЭ разрабатываются на основе ФГОС СПО и профессиональных стандартов (при наличии) с учетом их вариативности не более чем на 30% от образца задания и включают комплексную практическую задачу, моделирующую профессиональную деятельность и выполняемую в режиме реального времени на определенном оборудовании с предъявлением требований качеству работ согласно критериям оценивания. Варианты заданий разделены на модули и четко структурированы по видам аттестации. Критерии оценивания заданий должны отвечать принципу универсальности и возможности более точно оценить качество выполнения трудовых действий выпускника при сдаче ДЭ. Оценку выполнения заданий осуществляют представители независимых организаций, привлекаемых к ДЭ.

Например, критерии оценивания в части алгоритмов трудовых действий экзаменуемых стали более релевантными, ведь, когда ранее применялась расширенная шкала оценивания действий и детально прописывались баллы за каждое малое трудовое действие (например, 0,1 балла или 0,25 балла), это приводило к сложностям и субъективизму в оценке заданий по качественным и количественным показателям. В нынешних оценочных материалах набор трудовых действий, подлежащих оценке, укрупнен, увеличены баллы

(табл. 1), что обеспечивает объективность и оптимизацию подсчета итоговых баллов главным экспертом и экспертами ДЭ.

Таблица 1

Схема оценивания выполнения заданий демонстрационного экзамена

| | | |
|---|---|---|
| Схема оценивания | 2 балла | действие (операция) выполнено в полной мере, согласно установленным требованиям |
| | 1 балл | действие (операция) выполнено, но имеются незначительные ошибки, отклонения от установленных требований |
| | 0 баллов | действие (операция) не выполнено, результат отсутствует |

Подготовка к организации площадки проведения ДЭ экзамена образовательными организациями осуществляется на основе раздела 3.2 «Перечень оборудования и оснащения, расходных материалов, средств обучения и воспитания» (таблица 10) Тома 1 оценочных материалов. В отличие от КОД 2023 и 2024 года в таблице 10 присутствуют КОДЫ ОКПД на все позиции прописанные в разделах таблицы. Отдельно выделяется оснащение рабочей зоны главного эксперта и зоны членов экспертной группы, зоны индивидуального и коллективного пользования участниками экзамена, что раньше отсутствовало в КОД. Приведен расчет количества материалов, оснащения и оборудования отдельно по видам уровней демонстрационного экзамена. Также определенные изменения коснулись примерных планов застройки площадки ЦПДЭ в составе Тома 1 единых оценочных материалов в части деления на зоны проведения экзамена и разработки плана застройки для сдачи ДЭ профильного уровня, а не всех трех уровней, как в КОД 2024 года по специальностям СПО. На плане застройки показывается оборудование и оснащение одного рабочего места участника ДЭ, что облегчает планировку площадки при проведении процедуры аккредитации рабочих мест.

Исходя из вышеизложенного организация и проведение государственной итоговой аттестации выпускников образовательных организаций СПО в форме демонстрационного экзамена с использованием единых комплектов оценочной документации позволит обучающимся:

– получить объективную независимую экспертную оценку результатов обучения (оценка компетенций, выявление профессиональных дефицитов) и рекомендации по дальнейшему профессиональному развитию и построению образовательной траектории (в рамках промежуточной аттестации);

– обеспечить прохождение аттестации в форме, приближенной к условиям реализации профессиональной деятельности; продемонстрировать общепрофессиональные и профессиональные компетенции потенциальным работодателям с целью последующего трудоустройства.

Таким образом, качество разработки единых оценочных материалов непосредственно влияет: на уровень подготовки выпускников к итоговой государственной аттестации, на качество оценки уровня сформированности компетенций независимыми экспертами, дает конкурентное преимущество обучающимся и позволяет находить работодателей в процессе обучения в учреждении СПО.

***Список литературы***

1. Романова О.А. Демонстрационный экзамен для непрерывного предпринимательского образования в образовательной траектории СПО-ВО / О.А. Романова, К.В. Анисимова // Высшее образование в России. – 2023. – Т. 32. №6. – С. 54–75. DOI: 10.31992/0869-3617-2023-32-6-54-75. – EDN DDZKRG

2. Попов А.И. Совершенствование механизма демонстрационного экзамена в профессиональном образовании / А.И. Попов // Социальная компетентность. – 2021. – Т. 6. №3. – С. 326–340. – EDN CAJVYM

***Гадиева Наиля Маратовна***
соискатель, заведующая учебными мастерскими
ГБПОУ «Стерлитамакский политехнический колледж»
г. Стерлитамак, Республика Башкортостан

# СОВМЕЩЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ В ФОРМЕ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА С ПРОЦЕДУРОЙ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ ПО ПРОФЕССИИ «СВАРЩИК (РУЧНОЙ И ЧАСТИЧНО МЕХАНИЗИРОВАННОЙ СВАРКИ (НАПЛАВКИ))» И СПЕЦИАЛЬНОСТИ «СВАРОЧНОЕ ПРОИЗВОДСТВО»

***Аннотация****: в статье описывается практика сопряжения процедуры государственной итоговой аттестации обучающихся по программам среднего профессионального образования с независимой оценкой квалификации по профессиональному стандарту «Сварщик» по квалификации «Сварщик дуговой сварки плавящимся покрытым электродом» (2 уровень квалификации).*

***Ключевые слова****: государственная аттестация, независимая оценка квалификации, демонстрационный экзамен.*

Практика показала, что у работодателей часто возникают сложности при соотнесении уровней квалификации с разрядной сеткой по ЕТКС для начисления работникам заработной платы и пенсионных отчислений. Молодым сварщикам не хватает практической подготовки по профессии, поэтому им требуется дополнительное обучение на рабочем месте под особенности производства. Это приводит к дефициту высококвалифицированных специалистов в области сварочного производства на предприятиях. При приеме на работу квалифицированного специалиста, который прошел процедуру независимой оценки квалификации (далее – НОК), процесс адаптации на предприятии проходит более гладко, а наличие подтверждения квалификации позволяет работнику получать более высокую заработную плату.

Независимая оценка квалификации (НОК) – оценка соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта, проведенная центром оценки квалификации с

подтверждением соответствия свидетельством о квалификации (см. Федеральный закон «О независимой оценке квалификации» от 3 июля 2016 года №238-ФЗ).

После успешной сдачи экзаменов по стандарту ГИА-НОК выпускники колледжа получают:

1) диплом о среднем профессиональном образовании;

2) свидетельство о профессии рабочего, должности служащего;

3) свидетельство о квалификации.

Этот комплект документов поможет выпускнику найти работу на предприятии и начать карьеру в выбранной специальности, а компании – принять на работу молодого специалиста.

В Стерлитамакском политехническом колледже процедура совмещения ГИА с процедурой НОК по профессии «Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки)» реализовалась в 2023 году в качестве пилотного проекта путем заключения договора о совместном проведении государственной итоговой аттестации и независимой оценки квалификации между Центром компетенции по сварке ООО «Головной аттестационно-сертификационный центр Республики Башкортостан» и ГБПОУ «Стерлитамакский политехнический колледж». Для обучающихся колледжа процедура совмещения демонстрационного экзамена (далее – ДЭ) с независимой оценкой квалификации в качестве пилотного проекта проводилась бесплатно. В 2024 году реализация проекта подразумевала платную основу. Для желающих сдавать демонстрационный экзамен с процедурой независимой оценки квалификации оплата составляла восемь тысяч рублей.

По результатам проведения совмещенной процедуры НОК и ДЭ за 2023–2024 год 48% студентов получили свидетельство о квалификации по итогам теоретического и практического испытания.

Реализация совмещенной процедуры государственной итоговой аттестации с процедурой независимой оценки квалификаций предусматривала несколько этапов (подготовительный, аналитический, информационный, организационный и итоговый).

На *подготовительном* этапе проводилось:

– определение квалификаций, по которым по которым планируется проведение сопряжения государственной итоговой аттестации с процедурой независимой оценки квалификаций;

– составление списка студентов, которым было сообщено о необходимости сдачи государственной итоговой аттестации не позднее, чем за 6 месяцев до экзамена и которые выразили готовность к его сдаче;

– проведение подготовительных занятий и координация тестирования выпускников по оценочным средствам независимой оценки квалификаций с привлечением ресурсов учебного заведения;

– разработка и издание приказа ГБПОУ «Стерлитамакский политехнический колледж» по составу государственной экзаменационной комиссии с включением 3 экспертов ООО «Головной аттестационно-сертификационный центр Республики Башкортостан» (или дополнение к ранее изданному приказу);

– заключение договора ГБПОУ «Стерлитамакский политехнический колледж» ООО «Головной аттестационно-сертификационный центр Республики Башкортостан»;

– согласование сметы расходов на проведение независимой оценки квалификаций и подписание протокола определения стоимости проведения совмещения государственной итоговой аттестации с независимой оценкой квалификации;

– организация подачи заявления и пакета документов на сдачу профессионального экзамена каждым выпускником колледжа в ООО «Головной аттестационно-сертификационный центр Республики Башкортостан»;

– подготовка и издание приказов / распоряжений ГБПОУ «Стерлитамакский политехнический колледж» о проведении сопряжения ГИА в форме демонстрационного экзамена с НОК по программам среднего профессионального образования и о допуске студентов, выбравших такую форму ГИА, к профессиональному экзамену.

На *аналитическом* этапе был проведен:

– сравнительный анализ между требованиями ФГОС СПО и профессиональным стандартом для определения соответствия

образовательной программы требованиям профессионального стандарта;

– анализ нормативных документов и их адаптация в соответствии с требованиями к процедуре профессионального экзамена (внесение изменений в программу ГИА для соответствия порядку проведения НОК).

*На информационном этапе:*

– необходимо разместить документы о соответствии ГИА-НОК на информационных стендах и на сайте колледжа не менее чем за полгода до проведения государственной итоговой аттестации;

– провести знакомство выпускников с программой ГИА-НОК не менее чем за полгода до начала государственной итоговой аттестации.

*На организационном этапе осуществляется:*

– проведение процесса регистрации студентов и подачи ими заявок в автоматизированной системе отраслевого специализированного профессионального учебного заведения;

– планирование процесса подготовки учащихся к ГИА и НОК, осуществляемое по указанию руководства учебного заведения и с учетом списка учеников и их индивидуальных запросов;

– предоставление студентам информации о правилах и процедурах экзаменов в соответствии с установленными требованиями.

На этапе *реализации* проводится государственная итоговая аттестация с совмещением с НОК, а на *итоговом* этапе – выдача свидетельств.

Преимущество от совмещения государственной итоговой аттестации с независимой оценкой квалификаций заключается в следующем.

1. Прохождение независимой оценки квалификаций (НОК) значительно улучшает шансы выпускников на успешное трудоустройство, а возможность прохождения экзамена при его совмещении с итоговой аттестацией является дополнительным бонусом для студентов.

2. Для учебного заведения оценка квалификации студентов является важным источником обратной связи, который помогает улучшить качество образовательных программ и укрепить связь с потенциальными работодателями.

3. В случае если органы исполнительной власти станут учредителями образовательных организаций, то внедрение ГИА в сочетании с НОК даст им возможность получить информацию для оптимизации затрат государства на подготовку студентов (распределение контрольных цифр приема с учетом качества подготовки).

4. Работодатели имеют возможность для создания запроса на обучение специалистов, снижения расходов, связанных с оценкой навыков кандидатов и обучением сотрудников.

5. Совмещение процедур обеспечивает общесистемный эффект, который способствует улучшению качества рабочей силы.

В образовательной организации в рамках реализации проекта были созданы необходимые условия и выполнены следующие работы:

– подготовка сварочной мастерской в соответствии с инфраструктурным листом;

– процедура аккредитации центра для проведения демонстрационного экзамена в соответствии с Порядком проведения демонстрационного экзамена по образовательным программам среднего профессионального образования в государственных образовательных организациях;

– приобретение расходных материалов в соответствии с инфраструктурным листом для профессии «Сварщик ручной и частично механизированной сварки (наплавки)» и специальности «Сварочное производство»;

– проведено обучение экспертов.

Объединение процедуры государственной итоговой аттестации в виде демонстрационного экзамена с процедурой независимой оценки квалификации по профессии «Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки))» и специальности «Сварочное производство» имеет ряд преимуществ как для колледжей, так и для выпускников:

– повышение партнерского потенциала колледжа;

– репутация среди работодателей, повышение рейтинга трудоустройства выпускников;

– развитие имиджа колледжа как дополнительной ценности образовательной организации;

– гарантированное трудоустройство;

– получение специальных знаний и практических навыков по профессии.

*Образец свидетельства о квалификации, полученного обучающимся ГБПОУ «Стерлитамакский политехнический колледж» после успешного прохождения государственной итоговой аттестации с совмещением с независимой оценки квалификации.*



Совет
по профессиональным квалификациям
в области сварки

СВИДЕТЕЛЬСТВО О КВАЛИФИКАЦИИ

**Регистрационный номер: 40.00200.01.00000324.27**

Настоящее свидетельство удостоверяет, что

**Сафронов**
**Данил Алексеевич**

подтвердил(а) квалификацию

**Сварщик дуговой сварки плавящимся покрытым электродом (2 уровень квалификации)**

Дата выдачи: **24 июня 2024 года**

Свидетельство о квалификации действительно до **24 июня 2027 года**

Руководитель ООО "ГАЦ РБ", 450001,
Республика Башкортостан, город Уфа,
улица Пархоменко, дом 155, корпус 1, код
объекта в реестре НОК № 02.007

Атрощенко В.В.



Совет
по профессиональным квалификациям
в области сварки

НАКС

СВИДЕТЕЛЬСТВО О КВАЛИФИКАЦИИ

Регистрационный номер: 40.00200.01.00000324.27

Настоящее свидетельство удостоверяет, что

Сафронов
Данил Алексеевич

подтвердил(а) квалификацию

Сварщик дуговой сварки плавящимся покрытым электродом (2 уровень квалификации)

Дата выдачи: 24 июня 2024 года

Свидетельство о квалификации действительно до 24 июня 2027 года

Руководитель [illegible] 450001,
Республика Башкортостан, город Уфа,
улица Пархоменко, дом 155, корпус 1, код
объекта в реестре [illegible].007

Атрощенко В.В.

ЦЕНТР КОМПЕТЕНЦИИ
ПО СВАРКЕ | ГАЦ РБ

Республика Башкортостан,
г. Уфа, ул. Пархоменко 155/1
8 (347) 246-87-26
www.stsprofi-welder.ru

**Приложение**
**к свидетельству о квалификации**

Регистрационный номер свидетельства о квалификации **40.00200.01.00000324.27**
Фамилия, имя, отчество (при наличии) обладателя свидетельства
**Сафронов Данил Алексеевич**

| Номер квалификации в реестре сведений о проведении независимой оценки квалификации | Наименование квалификации | Наименование и реквизиты профессионального стандарта, на соответствие которому проведена независимая оценка квалификации | Уровень (подуровень) квалификации, в соответствии с профессиональным стандартом | Положения профессионального стандарта | | | Квалификационное требование, установленное федеральным законом и иным нормативным правовым актом Российской Федерации, и реквизиты этого акта | Дополнительные характеристики (при необходимости): наименование профессии рабочего, должности руководителя, специалиста и служащего по ЕТКС, ЕКС с указанием разряда работы, профессии/категории должности/класса профессии |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | код трудовой функции | наименование трудовой функции | дополнительные сведения (при необходимости) | | |
| 40.00200.01 | Сварщик дуговой сварки плавящимся покрытым электродом (2 уровень квалификации) | Сварщик (утв. приказом Минтруда России от 28.11.2013 № 701н, зарегистрировано Минюстом России 13.02.2014 г., регистрационный № 31301) | 2 | A/01.2 | Проведение подготовительных и сборочных операций перед сваркой и зачистка сварных швов после сварки | - | - | ЕТКС, Выпуск 2. Часть 1 Раздел: «Сварочные работы»: § 45, Электрогазосварщик (2-й разряд); § 46, Электрогазосварщик (3-й разряд); § 55, Электросварщик ручной сварки (2-й разряд); § 56, Электросварщик ручной сварки (3-й разряд). |
| | | | | A/03.2 | Ручная дуговая сварка (наплавка, резка) плавящимся покрытым электродом (РД) простых деталей ответственных конструкций | - | | |

Руководитель центра оценки квалификаций Сафархузлина Л.В.

***Список литературы***

1. Программа ГИА БПОУ Республики Калмыкия «Политехнический техникум» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://pl1-rk.ru/upload/documents/Программа ГИА 15.01.05 Сварщик.pdf (дата обращения: 10.10.2024).

2. Национальная система квалификаций в вопросах и ответах [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://nark.ru/faq/ (дата обращения: 10.10.2024).

***Дьяченко Надежда Сергеевна***
руководитель
***Шатилова Евгения Николаевна***
старший методист

Центр опережающей профессиональной подготовки
ГБПОУ «Хакасский политехнический колледж»
г. Абакан, Республика Хакасия

# МОНИТОРИНГ ПРОГРАММ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ КАК УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОГРАММАМ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ ХАКАСИЯ

***Аннотация****: актуальность статьи состоит в том, что в настоящее время происходит модернизация всего процесса обучения в системе среднего профессионального образования (далее – СПО), в том числе и государственной итоговой аттестации (далее – ГИА) в форме демонстрационного экзамена (далее – ДЭ). Процесс осуществляется комплексно, идет разработка: новых ФГОС СПО; новых оценочных материалов; новой модели формирования графиков и подготовки этапов ДЭ; различных подходов к привлечению независимых экспертов для оценки результатов демонстрационного экзамена.*

*Изменения касаются и деятельности региональных операторов как исполнителей организационно-методического сопровождения демонстрационного экзамена в регионе.*

***Ключевые слова****: государственная итоговая аттестация, демонстрационный экзамен, комплект оценочной документации, координатор, куратор, программа ГИА, ЦПДЭ.*

В целях координации и организации ДЭ на территории Республики Хакасия в 2023 году Министерством образования и науки РХ определен региональный оператор – ГБПОУ РХ «Хакасский политехнический колледж», где назначен координатор, отвечающий за

взаимодействие оператора демонстрационного экзамена и образовательных организаций региона при подготовке и проведении ДЭ.

В условиях модернизации СПО деятельность регионального оператора (координатора) приобретает особое значение и требует перестройки работы с кураторами образовательных организаций, эта перестройка вызвана обновлением в процедуре организации и проведения ГИА в форме демонстрационного экзамена.

В Республике Хакасия 19 образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в которых проводится государственная итоговая аттестация по образовательным программам СПО в форме ДЭ. Из них Министерству образования и науки Республики Хакасия подведомственны 16 профессиональных образовательных организаций, 2 образовательные организации являются структурными подразделениями ФГБОУ ВО «ХГУ им. Н.Ф. Катанова» и одна частная профессиональная образовательная организация ЧОУ ПО «Саянский техникум «СТЭМИ». В 2023–2024 учебном году ГИА по образовательным программам СПО проведена в форме 90 демонстрационных экзаменов для 1582 выпускников по 31 профессии/специальности.

Анализируя совместную работу координатора ДЭ и кураторов образовательных организаций Республики Хакасия в 2023–2024 учебном году, мы выделили несколько стратегических направлений: методическое сопровождение, консультирование в нормативно-правовой базе ДЭ, обеспечение взаимодействия с координаторами соседних регионов, решение общеорганизационных вопросов, таких как заполнение паспорта ЦПДЭ, расстановка экзаменов в потоке итоговых аттестаций, обеспечение экзамена главными, линейными и техническими экспертами.

В сентябре 2023 года региональным оператором РХ был проведен мониторинг 41 программы ГИА по основным профессиональным образовательным программам девятнадцати образовательных организаций республики, в соответствии с положениями Приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 08.11.2021 г. №800 «Об утверждении порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам

среднего профессионального образования» (далее Приказ №800) и методических рекомендаций департамента обеспечения и развития системы оценки качества профобразования ФГБОУ ДПО ИРПО [1]. В основу мониторинга мы включили следующие структурные составляющие ГИА в соответствии с методическими рекомендациями ИРПО: цель, форма проведения, объем часов на проведение, сроки проведения, порядок подготовки и проведения, перечень необходимых материалов, специальные условия (необходимые для выпускников из числа лиц с ОВЗ); методика оценивания, критерии оценки качества подготовки; уровень ДЭ; комплект оценочной документации.

Результаты мониторинга позволили нам сделать следующие выводы:

– большая часть программ ГИА в целом соответствует требованиям и положениям нормативно-правовой базы ДЭ, однако имеются упущения по Приказу №800, например, специальные условия для выпускников из числа лиц с ОВЗ и инвалидностью не прописаны. Коллеги апеллировали отсутствием в выпускных группах этой категории выпускников, однако стоит учитывать, что за период подготовки к ГИА возможно наступление таких фактов и поступление заявлений выпускника на создание специальных условий аттестации;

– отсутствие единого конструктора программ ГИА по региону ведет к различному толкованию описания структурных компонентов разделов программы, что усложняет целостность восприятия и логику ее построения;

– самостоятельный выбор ОО шкалы перевода баллов в оценку ведет к разночтению в оценивании результатов ГИА в рамках одной профессии/специальности, что искажает объективную картину подготовки специалиста в одном регионе.

Возникшее проблемное поле мы обсудили на семинаре-совещании кураторов ДЭ, по результатам которого были запланированы и выполнены образовательными организациями корректирующие мероприятия:

– доработка программ ГИА: исправление недостатков, внесением важных недостающих разделов;

– создание единого конструктора программ ГИА с привлечением лучших практик образовательных организаций РХ;

– создание шкалы перевода баллов в оценку с учетом показателя аккредитационного мониторинга медианного значения результата демонстрационного экзамена по всем образовательным организациям.

На данном совещании были представлены лучшие практики образовательных организаций РХ по разработке программ ГИА в форме демонстрационного экзамена:

– ГБПОУ РХ «Хакасский политехнический колледж» представил программу ГИА по специальности 23.02.04 Техническая эксплуатация подъемно-транспортных, строительных, дорожных машин и оборудования (по отраслям) на базе основного общего образования, квалификация – техник, форма обучения очная. Данная программа утверждена директором колледжа, согласована заместителями по УПР и УР, имеется отметка о рассмотрении на педагогическом совете за подписью председателя ПЦК. В содержание программы ГИА включены активные ссылки на комплект оценочной документации, размещенный в банке оценочных материалов ИРПО, отсылка на локальные акты образовательной организации, такие как учебный план, календарный учебный график [2];

– ГБПОУ РХ «Хакасский колледж профессиональных технологий, экономики и сервиса» при утверждении программы ГИА в форме ДЭ на заседании ПЦК предусматривает обязательное участие работодателей для определения ключевых компетенций по конкретной профессии/специальности, необходимой для развития в регионе.

В целях совершенствования процедуры проведения ДЭ совместно с кураторами ПОО в управленческих командах намечено выполнение ряда организационных мероприятий:

– продолжение работы по мониторингу программ ГИА;

– проведение семинара по материалам мастер-класса «Формирование образовательными организациями ключевых локальных актов, регламентирующих ГИА по образовательным программам СПО в форме ДЭ», продемонстрированный на Форуме СПО в августе 2024 года в г. Калуга (сентябрь, 2024 г.);

– разработка и реализация курса повышения квалификации «Организация и проведение ДЭ в ПОО» в количестве 32 часов для кураторов демонстрационного экзамена образовательных организаций и мастеров производственного обучения РХ (октябрь, 2024 г.);

– направление заявки на участие во Всероссийском образовательном марафоне демонстрационного экзамена по программам просветительской деятельности ИРПО (октябрь, 2024 г.).

Таким образом, проведенный мониторинг программ государственной итоговой аттестации дает возможность определить целостную картину понимания профессиональными образовательными организациями Республики Хакасия важности подготовки, организации и проведения демонстрационного экзамена.

***Список литературы***

1. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 08.11.2021 г. №800 «Об утверждении порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=472866 (дата обращения: 20.09.2024).

2. Приказ Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт развития профессионального образования» от 22.06.2023 г. №П-291 «О введении в действие Методики организации и проведения демонстрационного экзамена» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://de.firpo.ru/docs/p_2 (дата обращения: 20.09.2024).

***Матвеева Ольга Григорьевна***
старший преподаватель
ЧОУ ВО «Санкт-Петербургский институт
экономики и управления»
г. Санкт-Петербург
***Русаков Дмитрий Сергеевич***
канд. техн. наук, доцент
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный
лесотехнический университет им. С.М. Кирова»
г. Санкт-Петербург

# К ВОПРОСУ О НАПРАВЛЕНИЯХ РАЗВИТИЯ КОМПЛЕКТОВ ОЦЕНОЧНОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА

***Аннотация**: статья посвящена исследованию результатов сформированности профессиональной компетентности в процессе проведения государственной итоговой аттестации в части демонстрационного экзамена по специальности «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)». Анализируются и систематизируются результаты проведенного педагогического наблюдения в процессе проведения демонстрационного экзамена, оценки результатов работы экзаменующихся по действующей методологии оценки (критериям), проведен научный анализ и синтезирован вариант систематизации результатов демонстрационного экзамена ДЭ, предложена к рассмотрению методология углубленной дифференцированной оценки результатов сформированности профессиональной компетентности.*

***Ключевые слова**: демонстрационный экзамен, обучающиеся, оценочные материалы, профессиональные модули, профессиональная компетентность, запрос работодателя.*

Динамично развивающийся процесс цифровизации экономики ставит перед системой среднего профессионального образования (СПО) и, в частности, укрупненной группы специальностей 38.00.00 «Экономика и управление» актуальную задачу подготовки

квалифицированных кадров, готовых к профессиональному решению современных задач учета, контроля и анализа [1, с. 10].

Вопрос оценки качества профессиональной подготовки выпускников, готовности к выполнению основных видов своей профессиональной деятельности стоит достаточно остро, и запрос рынка труда на цифрового бухгалтера достаточно велик, что и явилось целью настоящего исследования.

Успешное проведение оценки степени сформированности профессиональных компетенций будущих бухгалтеров стало возможным благодаря высокому профессионально-ориентированному качеству оценочных материалов (ОМ) и эффективной системе критериев оценки. Единое базовое ядро по коду шифра комплекта оценочной документации (КОД) 38.02.01-1-2024, сформированное на основе вида деятельности (вида профессиональной деятельности) в соответствии с ФГОС СПО, является общей содержательной основой заданий ДЭ [2, с. 6]. На основании перечисленных документов разработаны модули заданий по видам профессиональной деятельности выпускника и указаны критерии оценивания с использованием балльной системы оценивания [3, с. 12].

Каждый модуль задания соответствует не только профессиональным компетенциям, формируемыми ФГОС СПО 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)», но и обобщенной трудовой функции профессионального стандарта «Бухгалтер» (код 08.002), чем достигается практикоориентированная система независимой экспертной оценки сформированности профессиональных компетенций выпускника [4, с. 15].

Процесс педагогического наблюдения за эволюцией системного развития [5, с. 18] как самой процедуры ДЭ, так и (КОД) 38.02.01-1 авторами осуществляется с 2020 года в качестве членов экспертных групп, руководителя экспертной группы – главного эксперта, куратора демонстрационного экзамена образовательной организации.

По нашему мнению, КОД 38.02.01-1 и входящие в него приложения к образцам задания А, Б, В и Г по праву можно считать образцом для укрупненной группы 38.00.00 «Экономика и управление» за высокую практическую направленность, профессиональную актуальность, являющую собой полноценную ситуационную задачу, которая моделирует рабочий день бухгалтера, его основные

трудовые функции, состоящие из обработки средствами программного обеспечения «1С: Бухгалтерия предприятия», ред. 3.0 первичных бухгалтерских документов, принятия к учету, денежное измерение объектов бухгалтерского учета и текущая группировка фактов хозяйственной жизни, итоговое обобщение фактов хозяйственной жизни.

Проведен анализ результатов сформированности профессиональной компетентности по образовательным организациям, указанным в табл. 1.

Для оценочных материалов 2024 года вне зависимости от уровня демонстрационного экзамена (базовый, профильный или профильный с вариативной частью) применяется единая система оценивания профессиональных компетенций с дифференциацией подкритериев задания: 0, 1 или 2 балла, где:

– 0 баллов – действие (операция) не выполнено, результат отсутствует – профессиональная компетенция не сформирована, отсутствует;

– 1 балл – действие (операция) выполнено, но ниже установленных требований (имеются незначительные ошибки) – профессиональная компетенция сформирована в неполной мере;

– 2 балла – действие (операция) выполнено в полной мере согласно установленным требованиям – профессиональная компетенция сформирована в полном, достаточном для выполнения трудовых функций объеме.

Таблица 1

Общая информация об объектах исследования

| № п/п | Наименование образовательной организации | Уровень демонстрационного экзамена | Максимальный балл | Количество студентов |
|---|---|---|---|---|
| 1 | ЧОУ ВО «Санкт-Петербургский институт экономики и управления» | Профильный с вариативной частью | 100 | 20 |
| 2 | ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет имени С.М. Кирова» | Профильный с вариативной частью | 100 | 25 |
| 3 | СПБ ГБПОУ «Академия машиностроения имени Ж.Я. Котина» | Профильный | 80 | 34 |
| 4 | ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого» | Профильный | 80 | 28 |

Процедура балльной оценки установлена и регламентируется главой V «Оценивание результатов государственной итоговой аттестации (ГИА)» п. 60–62 Приказа Министерства просвещения РФ от 8 ноября 2021 г. №800 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования».

Анализ результатов сдачи демонстрационного экзамена проводится методом определения среднего балла (стандартного среднего) по образовательной организации и соотношения его к среднему баллу по субъекту РФ, по РФ, по специальности. При рассмотрении использования стандартного среднего значения, что на сегодняшний день является базовой методикой оценки результатов сформированности профессиональной компетентности по

образовательной организации, в целом виден хороший результат подготовки выпускников к профессиональной деятельности, устойчивые положительные результаты, табл. 2.

Таблица 2

Результаты освоения профессиональной компетентности

| Показатели анализа | ЧОУ ВО «Санкт-Петербургский институт экономики и управления» | ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет имени С.М. Кирова» | СПБ ГБПОУ «Академия машиностроения имени Ж.Я. Котина» | ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого» |
|---|---|---|---|---|
| Максимальный балл в соответствии с уровнем демонстрационного экзамена | 100 | 100 | 80 | 80 |
| Средний балл по образовательной организации | 55,3 | 56,6 | 52,29 | 50 |
| Средний балл образовательной организации, проценты | 55,3 | 56,6 | 65,4 | 62,5 |
| *Оценка по пятибалльной системе в соответствии с Положением о ГИА образовательной организации* | *4* | *4* | *≈ 5* | *≈ 4++* |
| *Количество «отличников», чел* | *4* | *11* | *15* | *14* |
| Количество студентов, чел | 20 | 25 | 34 | 28 |
| Имеют балл 0, чел. | 19 | 25 | 33 | 25 |
| Имеют балл 1, чел. | 20 | 24 | 34 | 26 |
| Имеют балл 2, чел. | 20 | 25 | 34 | 27 |

Анализируя табл. 2, можно говорить, что в каждой образовательной организации количество выпускников, имеющих 2 балла, практически равно общему количеству экзаменующихся, таким образом, вопрос о сформированности профессиональной компетентности при данном методе анализа остается открытым.

При проведении анализа уровня сформированности профессиональной компетентности по компонентам в разрезе каждой исследуемой организации (рис. 1) установлен факт, что в каждой трудовой функции будущего бухгалтера, то есть в модуле кода оценочной документации, присутствует значительный удельный вес балла «0», следовательно, достаточно сложно оценить профессиональную компетентность выпускника как сформированную.

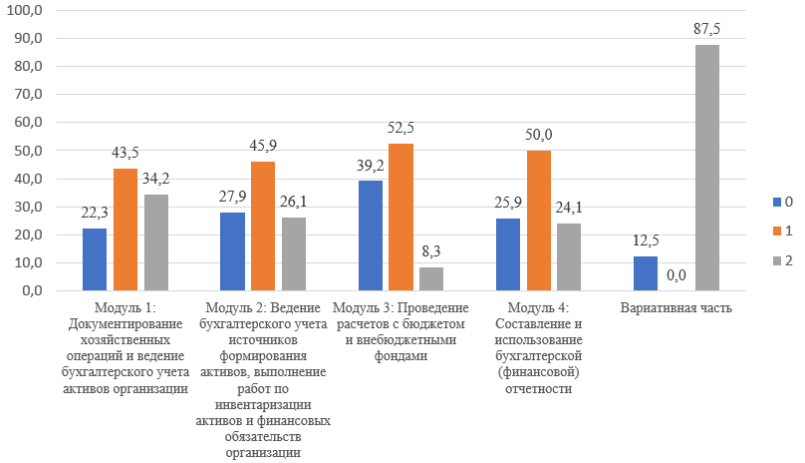


Рис. 1. Покомпонентный анализ сформированности профессиональной компетентности выпускников ЧОУ ВО «Санкт-Петербургский институт экономики и управления»

Для более детального рассмотрения проблематики целесообразно проанализировать рис. 2, где видно, в каком модуле больше всего получено 0 баллов.

В исследуемой образовательной организации (рис. 1, 2) самый слабый модуль 1: «Документирование хозяйственных операций и ведение бухгалтерского учета активов организации», и самыми

несформированными являются следующие профессиональные компетенции:

– обработка первичных бухгалтерских документов;

– проведение учета денежных средств, оформление денежных и кассовых документов;

– формирование бухгалтерских проводок по учету активов организации на основе рабочего плана счетов бухгалтерского учета.

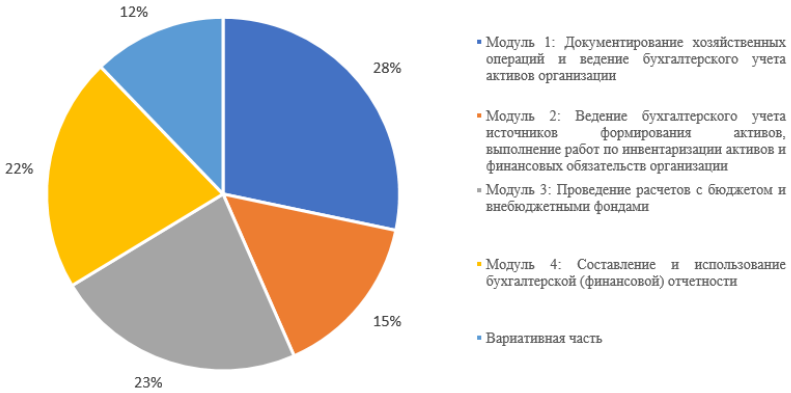


Рис. 2. Удельный вес несформированной компетенции в разрезе модулей (профессиональных компетенций) относительно общего числа несформированных компетенций в ЧОУ ВО «Санкт-Петербургский институт экономики и управления»

Аналогично вызывает вопросы модуль 3: «Проведение расчетов с бюджетом и внебюджетными фондами» в части сформированности профессиональных компетенций:

– формирование бухгалтерских проводок по начислению и перечислению налогов и сборов в бюджеты различных уровней;

– оформление платежных документов для перечисления налогов и сборов в бюджет, контроль их прохождения по расчетно-кассовым банковским операциям.

По другим исследуемым образовательным организациям (рис. 3, 4) вызывает вопросы сформированность компетентности по

модулю 4 «Составление и использование бухгалтерской (финансовой) отчетности» в части компетенций:

– отражение нарастающим итогом на счетах бухгалтерского учета имущественного и финансового положения организации, определение результатов хозяйственной деятельности за отчетный период;

– составление форм бухгалтерской (финансовой) отчетности в установленные законодательством сроки.

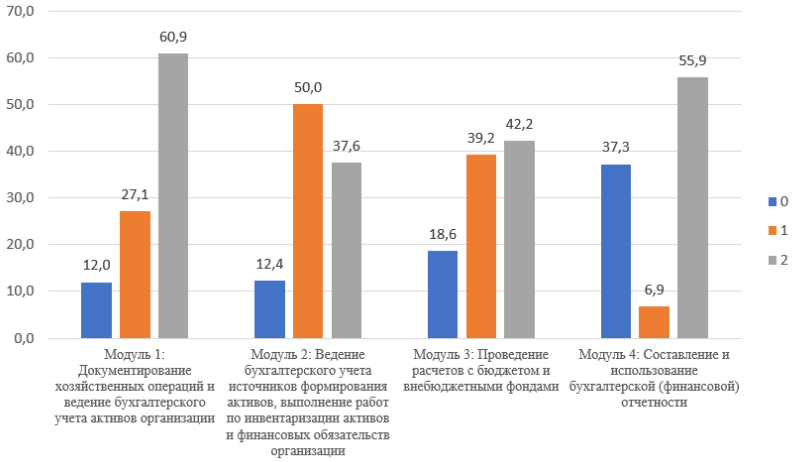


Рис. 3. Покомпонентный анализ сформированности профессиональной компетентности выпускников СПБ ГБПОУ «Академия машиностроения имени Ж.Я. Котина»

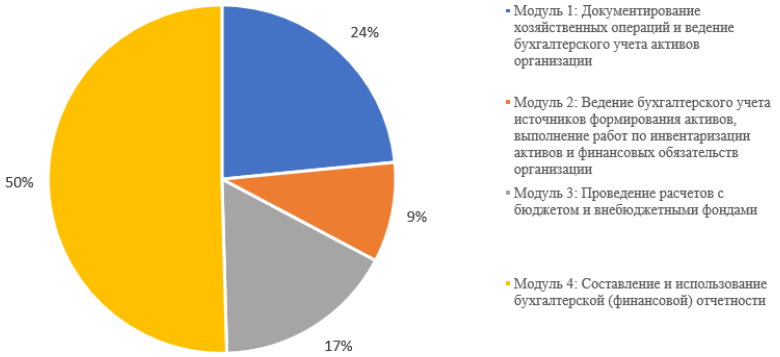


Рис. 4. Удельный вес несформированной компетенции в разрезе модулей (профессиональных компетенций) относительно общего числа несформированных компетенций в СПБ ГБПОУ «Академия машиностроения имени Ж.Я. Котина»

По нашему мнению, только при наличии баллов «1» и «2» и отсутствии балла «0» в оценочной ведомости экзаменуемого можно сделать вывод о сформированности профессиональной компетентности выпускника, его готовности к выполнению трудовых функций «Бухгалтер» в соответствии с профессиональным стандартом.

***Список литературы***

1. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования». Стратегические приоритеты в сфере реализации государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» до 2030 года (в ред. Постановления Правительства РФ от 07.10.2021 №1701).

2. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 8 ноября 2021 г. №800 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования».

3. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 19 января 2023 г. №37 «О внесении изменений в Порядок проведения ГИА по образовательным программам СПО, утвержденный приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 8 ноября 2021 г. №800».

4. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 17 апреля 2023 г. №285 «Об операторе демонстрационного экзамена базового и профильного уровней по образовательным программам среднего профессионального образования».

5. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

***Матюнина Наталья Александровна***
референт
Министерство просвещения и воспитания
Ульяновской области
г. Ульяновск, Ульяновская область
***Ярандаева Елена Георгиевна***
заместитель руководителя Центра опережающей
профессиональной подготовки Ульяновской области
ОГБПОУ «Ульяновский многопрофильный техникум»
г. Ульяновск, Ульяновская область

## ОСОБЕННОСТИ РАЗРАБОТКИ ВАРИАТИВНОЙ ЧАСТИ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА С УЧЕТОМ ЗАПРОСА РАБОТОДАТЕЛЕЙ

***Аннотация****: в статье представлен опыт региона по разработке вариативной части комплекта оценочной документации демонстрационного экзамена в рамках федерального проекта «Профессионалитет».*

***Ключевые слова****: компетенция, квалификационные требования, вариативная часть комплекта оценочной документации.*

В 2022 году на территории Ульяновской области был создан первый образовательно-производственный кластер «Машиностроение» в рамках федерального проекта «Профессионалитет».

В рамках образовательного процесса, реализуемого внутри кластера, происходит формирование компетентностной модели выпускника, в которой работодатель формулирует свои запросы в части необходимости выполнения выпускником конкретных трудовых функций, наличия у него набора определенных корпоративных компетенций. На основании этого образовательная организация описывает формируемые трудовые функции и корпоративные компетенции через виды профессиональной деятельности, представленные в ФГОС СПО. При отсутствии логического соответствия между трудовыми функциями, корпоративными компетенциями и заявленными в ФГОС СПО профессиональными компетенциями (в видах деятельности) и общими компетенциями в модели компетенций выпускника, образовательная организация совместно с

работодателем вносит новые профессиональные компетенции в уже описанные виды деятельности.

Кластер разрабатывает и вносит дополнительные виды деятельности, которые соответствуют квалификационным характеристикам работника по указанной профессии/специальности, но не включены в соответствующий ФГОС СПО.

По запросу организации-работодателя образовательная организация может провести оценку квалификационных требований конкретного работодателя, заинтересованного в подготовке кадров соответствующей квалификации. Для этого необходимо разработать вариативную часть комплекта оценочной документации.

Таким образом, целью разработки вариативной части является обеспечение возможности участия образовательных организаций в коллаборации с организациями-работодателями в осуществлении проверки компетенций, умений и навыков, формируемых на основе особенностей реализуемой образовательных программ среднего профессионального образования, потребностей реального сектора экономики, квалификационных требований работодателей.

Проектирование вариативной части комплекта оценочной документации демонстрационного экзамена профильного уровня с учетом запроса работодателей предполагает последовательное выполнение следующих этапов.

Этап 1. Этап определения предпосылок для разработки вариативной части комплекта оценочной документации.

Составление заданий начинается с формирования полного перечня компетенций, которые должны быть освоены выпускником в составе вида профессиональной деятельности. Исходными материалами при этом выступает список планируемых образовательных результатов, в котором сформулированы профессиональные компетенции как итоговые результаты образовательной программы или ее компонентов. Предполагается, что объектом оценки в вариативной части на демонстрационном экзамене являются те профессиональные компетенции, в отдельных случаях – умения, которые были дополнительно внесены в образовательную программу среднего профессионального образования с учетом требований работодателей по направлениям подготовки ФП «Профессионалитет».

Основная задача, поставленная рабочей группе, на данном этапе предполагала:

– во-первых, отбор компетенций или умений, которые обязательно должны войти в содержание комплекта оценочной документации;

– во-вторых, установление количества и сочетания компетенций или умений, проверяемых одним конкретным заданием.

При отборе компетенций или умений, соответствие квалификации выпускника требованиям которых проверять обязательно, следует руководствоваться принципом оптимальной достаточности содержания оценивания.

Осуществляя отбор объектов оценки, рабочая группа использовала метод ранжирования дополнительных компетенций и умений по степени их влияния на общий результат деятельности.

Шаг 2. Определить объект оценки.

Оценить компетенции напрямую невозможно, требуется их визуализация, объективация.

При установлении объекта оценки разработчики отвечали на вопрос: что должен выпускник предъявить экспертам, чтобы убедить их, что он освоил ту или иную профессиональную компетенцию? При проведении демонстрационного экзамена экспертная группа оценивает не саму компетенцию, а либо результаты, либо процесс их выполнения.

Правильный выбор объектов оценивания является основанием для последующего выделения критериев оценки выполнения соответствующих компетенций.

Шаг 3. Учитывая материально-техническую базу, необходимо определить условия, необходимые для выполнения вариативной части комплекта оценочной документации (какое время необходимо для выполнения задания вариативной части; на каком оборудовании должен/может работать выпускник, какими материалами он должен/может пользоваться).

От точности определения условий (ресурсов) зависит метод оценивания, тип и содержание предлагаемых выпускнику заданий.

Шаг 4. Разработать критерии оценки выполнения выпускником задания.

В ходе разработки критериев оценки полезно ответить на вопросы:

– как (с учетом каких требований к качеству) выпускник должен выполнить задание;

– как (по каким признакам) эксперт определяет, что то или иное действие выполнено правильно;

– какие эталоны (документы, их закрепляющие) разработчики и эксперты могут использовать, чтобы доказать, что задание выполнено правильно (или неправильно)? Критерии обеспечивают сопоставление выполнения задания выпускником с эталонным выполнением этого задания и позволяют дать бинарную оценку (да – нет).

Объективность критериев обеспечивается, если они содержат ссылку на соответствие процесса или продукта деятельности

– нормам-ГОСТ, СНиП, технических регламентов, правил техники безопасности (других документов, устанавливающих требования к качеству результата или процесса деятельности, например, технологической карты);

– требованиям к скорости выполнения соответствующих действий, допустимому объему затрат на выполнение деятельности (получение ее продукта).

Шаг 5. Разработать содержание заданий.

Задание представляет собой показательную работу в реальных или модельных условиях, например: проведение производственных работ; обработка и анализ получаемой производственной информации;

Формулировка задания содержит конкретную профессиональную задачу, решение которой связано с выполнением проверяемых компетенций.

В октябре – ноябре 2023–2024 учебного года на территории Ульяновской области к разработке вариативной части оценочных средств демонстрационного экзамена приступили образовательные организации, реализующие образовательные программы среднего профессионального образования в рамках ФП «Профессионалитет».

В качестве примера рассмотрим выписки из протоколов заседания рабочих групп по формированию предпосылок для разработки вариативной части комплекта оценочной документации по специальностям/профессиям областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Ульяновский авиационный колледж – Межрегиональный центр компетенций».

Произведён анализ содержания КОДа 15.01.05-2-2024 Сварщик ручной дуговой сварки плавящимся покрытым электродом по профессии 15.01.05 Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки)), в результате было установлено, что наряду с профессиональными видами деятельности, указанными в разработанном КОДе, в цехах ПАО «Ил» – Авиастар применяется частично механизированная сварка (наплавка) плавлением, в связи с этим целесообразно включить данный вид деятельности в задание вариативной части КОД 15.01.05-2-2024.

Проведен анализ КОДа 24.01.01-1-2024: Слесарь-сборщик авиационной техники по профессии 24.01.01 Слесарь-сборщик авиационной техники. Представитель ПАО «Ил» – Авиастар обозначил важность умения читать сборочные чертежи и подбирать необходимый метод базирования элементов конструкции, а также выполнять сборку, клепку и ремонт узлов и соединений летательных аппаратов с применением ударной клепки. Овладение данными профессиональными компетенциями способствует оценке уровня усвоения необходимых навыков в процессе обучения выпускника, освоившего профессию 24.01.01 Слесарь-сборщик авиационной техники.

***Список литературы***

1. Постановление Правительства РФ от 16 марта 2022 г. №387 «О проведении эксперимента по разработке, апробации и внедрению новой образовательной технологии конструирования образовательных программ среднего профессионального образования в рамках федерального проекта «Профессионалитет» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://base.garant.ru/403719658/ (дата обращения: 11.10.2024).

2. Приказ Министерства просвещения РФ от 8 ноября 2021 г. №800 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования» с изменениями и дополнениями от: 5 мая 2022 г., 19 января 2023 г., 24 апреля 2024 г [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://base.garant.ru/403173179/ (дата обращения: 11.10.2024).

3. Приказ ФГБОУ ДПО ИРПО от 28 декабря 2023 г. № П-616 «Об утверждении Методических указаний по разработке вариативной части комплекта оценочной документации, вариативной части задания и критериев оценивания для проведения демонстрационного экзамена профильного уровня» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://de.firpo.ru/docs/p_138 (дата обращения: 11.10.2024).

***Мацынин Александр Николаевич***
д-р мед. наук, профессор
***Чурилов Артем Андреевич***
ассистент
***Чурилов Андрей Викторович***
д-р мед. наук, заведующий кафедрой

ФГБОУ ВО «Донецкий государственный медицинский университет им. М. Горького»
г. Донецк, Донецкая Народная Республика

# ОПЫТ ВНЕДРЕНИЯ ОБЪЕКТИВНОГО СТРУКТУРИРОВАННОГО КЛИНИЧЕСКОГО ЭКЗАМЕНА КАК ФОРМЫ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА В МЕДИЦИНСКОМ ВУЗЕ

***Аннотация****: в статье представлен опыт внедрения методики объективного структурированного клинического экзамена как аналога демонстрационного экзамена по дисциплине «Акушерство» для повышения объективности оценивания клинической компетентности студентов и совершенствования системы подготовки специалистов. Внедрение технологии ОСКЭ как аналога демонстрационного экзамена в курсовые экзамены по клинической дисциплине «Акушерство» способствовало повышению эффективности промежуточной аттестации, стимулировало студентов к освоению практических умений и навыков, что будет способствовать дальнейшему повышению уровня профессиональной подготовки выпускников медицинского университета.*

***Ключевые слова****: объективный структурированный клинический экзамен, демонстрационный экзамен, клиническая компетентность.*

*Введение*

Демонстрационный экзамен (ДЭ) – одна из форм государственной итоговой аттестации в средних профессиональных учебных заведениях, предназначен для объективного определения уровня освоения выпускником профессиональных компетенций [1].

В высших медицинских учебных заведениях с недавних пор проводится объективный структурированный клинический экзамен (ОСКЭ), описанный R.M. Harden [2]. ОСКЭ также предназначен для объективной оценки клинической компетентности испытуемых. Демонстрация приобретенных в процессе обучения навыков имитирует будущую лечебно-диагностическую деятельность врача [3–5]. Демонстрация навыков и умений в процессе проведения экзамена позволяет провести объективную комплексную оценку их выполнения с использованием оценочных станций (тренажеры и симуляторы, стандартизированные или реальные пациенты, результаты ЭКГ, рентгенограммы, КТ, МРТ), моделирующих различные аспекты клинической деятельности врача. Данные литературы подтверждают высокую эффективность использования указанной методики для объективной оценки студентов [3–7].

В статье представлен опыт внедрения технологии ОСКЭ, который можно считать аналогом демонстрационного экзамена, в курсовой экзамен по дисциплине «Акушерство» в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Донецкий государственный медицинский университет имени М. Горького» Министерства здравоохранения Российской Федерации (ФГБОУ ВО «ДонГМУ им. М. Горького»).

*Основная часть*. После вхождения ФГБОУ ВО «ДонГМУ им. М. Горького» в единое образовательное пространство Российской Федерации и введения в действие новых государственных образовательных стандартов в университете по всем специальностям додипломного медицинского образования были разработаны матрицы, паспорта и программы всех обязательных компетенций, на основании которых разработаны программы учебных дисциплин [8]. Для качественного обучения и контроля освоения навыков и умений по дисциплине «Акушерство» разработано учебное пособие по освоению практических навыков для студентов 4 курса, в котором даны пошаговые алгоритмы выполнения всех необходимых навыков.

В соответствии с компетенциями, которые должны быть сформированы по итогам изучения дисциплины «Акушерство» обучающимися по специальности 31.05.01 «Лечебное дело», определены компетенции и разработаны средства их оценивания. Также

разработаны оценочные листы с пошаговым описанием действий, которые должен выполнить студент на каждом этапе выполнения задания.

Курсовой экзамен состоял из двух этапов, которые были стандартизованы и соответствовали конечным целям изучения дисциплины «Акушерство» студентами 4 курса и перечню практических навыков и умений из утвержденной сквозной программы практической подготовки по специальности «Лечебное дело».

Первый этап предусматривал тестирование с помощью наборов тестов, охватывающих основные цели изучения дисциплины. Второй этап ОСКЭ представлял собой демонстрационный экзамен. В ходе этого экзамена студенты демонстрировали необходимые для данного уровня обучения, навыки: проведение наружного акушерского обследования по Леопольду – Левицкому; определение предполагаемой массы плода; аускультация сердцебиения плода; проведение пельвиометрии; оказание акушерской помощи в родах при переднем виде затылочного предлежания; оценка состояния последа; проведение первичного туалета новорожденного; проведение искусственной вентиляции легких и непрямого массажа сердца при асфиксии новорожденного.

Каждый навык оценивался согласно критериям, разработанным для данной станции («0» или «1» за каждый «шаг») отдельным преподавателем на отдельной станции и регистрировался в оценочном листе. Оценивание результатов экзамена и выставление оценки по дисциплине проводились в соответствии с имеющимся положением об оценивании учебной деятельности студентов в университете.

Использование разработанных станций при проведении ОСКЭ позволило оценить весь необходимый спектр практических навыков студентов 4 курса и проверить клинические компетенции по дисциплине «Акушерство» по специальности «Лечебное дело».

Демонстрация выполнения практических навыков каждым студентом оценивалась несколькими экзаменаторами с использованием оценочных листов, следовательно, результат экзамена не зависел от отдельного экзаменатора, а применение оценочных листов позволило объективно оценивать всех студентов по единой схеме.

Такой формат экзамена значительно повысил мотивацию студентов к более глубокому и заинтересованному освоению практических навыков. Однако, с другой стороны, некоторые студенты, заранее зная круг оцениваемых практических навыков, при подготовке к экзамену свои основные усилия направили на автоматическую отработку техники их выполнения. Кроме того, проверка уровня освоения навыков по заранее определенному алгоритму не позволила оценить клиническое мышление студентов.

*Заключение*

Внедрение технологии ОСКЭ как аналога демонстрационного экзамена в курсовые экзамены по клинической дисциплине «Акушерство» способствовало повышению эффективности промежуточной аттестации, стимулировало студентов к освоению практических умений и навыков, что будет способствовать дальнейшему повышению уровня профессиональной подготовки выпускников медицинского университета.

В то же время проведение ОСКЭ как демонстрационного экзамена требует разработки и использования современных симуляционных модулей для приобретения, демонстрации и последующего применения на практике навыков проведения медицинских манипуляций и исследований, а также алгоритмов оказания неотложной помощи.

***Список литературы***

1. Фомицкая Г.Р. Современные подходы к реализации независимой оценки профессиональных квалификаций / Г.Р. Фомицкая // Педагогический ИМИДЖ. – 2019. – Т. 13. №3 (44). – С. 452–464.

2. Harden R.M., Stevenson M., Downie W.W., Wilson G.M. Assessment of Clinical Competence using Objective Structured Examination // BMJ. – 1975. – Vol. 1. – P. 447–451.

3. Александрова Д.А. Объективный структурированный клинический в системе практической подготовки студентов педиатрического факультета медицинского университета: опыт, проблемы, перспективы / Д.А. Александрова, В.И. Бобровничий, В.В. Строгий // Смоленский мед. альманах. – 2019. – №2. – С. 4–8. EDN SBWQQA

4. Алексеева А.Ю. Объективный структурированный клинический экзамен как инструмент аккредитации медицинских специалистов / А.Ю. Алексеева, З.З. Балкизов, В. Перельман [и др.] // Медицинское образование и профессиональное образование. – 2018. – №1. – С. 15–18.

5. Манджавидзе И.Т. Опыт внедрения современных подходов обучения и оценки клинических навыков / И.Т. Манджавидзе, Д.Т. Читаишвили // Символ науки. – 2016. – №9. – С. 146–150. EDN WMRHFL

6. Аширбекова Б.Д. Опыт внедрения объективной оценки знаний студентов по пропедевтике внутренних болезней / Б.Д. Аширбекова, Ж.Ж. Турханова, А.И. Умирбаева [и др.] // Международный журнал экспериментального образования. – 2016. – №4. Ч. 1. – С. 21–24. EDN VSEDML

7. Казимирова О.В. Анализ проведения объективного структурированного клинического экзамена в интернатуре / О.В. Казимирова, Г.М. Мулдаева, Л.И. Арыстан [и др.] // Медицина и экология. – 2020. – №3. – С. 67–71. EDN BZRKEV

8. Паспорта и программы формирования компетенций по специальности 31.05.01 Лечебное дело / под общ. ред. члена-корреспондента НАМНУ, профессора Г.А. Игнатенко. – Донецк, 2018. – 648 с.

***Маштакеева Диана Каримовна***
заместитель председателя, генеральный директор,
член Правления РСПП

***Тараненко Ирина Геннадьевна***
заместитель генерального директора
по независимой оценке качества образования

Совет по профессиональным
квалификациям финансового рынка
г. Москва

# ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА С УЧЕТОМ ОПЫТА СОВЕТА ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ ФИНАНСОВОГО РЫНКА

***Аннотация**: в статье рассматривается потенциал независимой оценки квалификации и профессионально-общественной аккредитации образовательных программ СПО как инструментов повышения качества профессионального образования, приведения его в соответствие с потребностями работодателей. Предложены направления по сближению форм аттестации в сфере образования и независимой оценки квалификации.*

***Ключевые слова**: независимая оценка квалификации, профессиональный экзамен, демонстрационный экзамен, Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка, центр оценки квалификации, экзаменационный центр, программа признания.*

Одним из направлений Стратегии развития финансового рынка Российской Федерации до 2030 года является подготовка кадров [1]. В условиях современного рынка труда, острой нехватки

специалистов во всех отраслях, в том числе в финансовом секторе, работодатели заинтересованы не только в выпускниках, но и в студентах образовательных организаций СПО, что предъявляет особые требования к качеству их подготовки.

Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка (далее – СПКФР) с 2015 года ведет работу по организации эффективного сотрудничества с колледжами в части развития независимой оценки качества образования, используя такие инструменты, как независимая оценка квалификации (далее – НОК) и профессионально-общественная аккредитация (далее – ПОА).

Система НОК содержит перечень профессиональных стандартов (https://asprof.ru/prof-standarts/reestr-razrabatyvaemyh-ps); перечень квалификаций, разработанных с учетом требований профессиональных стандартов (https://nok-nark.ru/pk/list/); реестр оценочных средств для сдачи профессионального экзамена (https://nok-nark.ru/os/list/); сведения о центрах оценки квалификации (далее – ЦОК) (https://nok-nark.ru/cok/list/); Реестр свидетельств и заключений о независимой оценке квалификаций (https://nok-nark.ru/cert/list/). Для обеспечения специалистов финансовой сферы в настоящее время разработано более 60 профессиональных стандартов и более 100 квалификаций.

НОК проводится в форме профессионального экзамена [2] и позволяет соискателям подтвердить соответствие квалификации требованиям профессиональных стандартов и отраслевых квалификационных отраслевых характеристик. Профессиональный экзамен включает два этапа: теоретический этап – тестирование; практический этап – решение ситуационной практической задачи. В случае успешной сдачи профессионального экзамена соискатель получает свидетельство о квалификации, в случае неудачи – заключение с указанием дефицитов знаний и умений. Свидетельство о квалификации гарантирует работодателю высокий уровень подготовки потенциального работника и позволяет минимизировать затраты на проведение дополнительных оценочных мероприятий, сокращает срок адаптации специалиста на новом рабочем месте.

В настоящее время УГПС СПО 38.00.00 Экономика и управление включает специальности, которые в полном объеме обеспечены оценочными средствами для проведения профессионального экзамена. Так, например, выпускники, завершившие обучение по специальности 38.02.01. Экономика и бухгалтерский учет (по

отраслям) могут пройти НОК по следующим квалификациям: Бухгалтер (5 уровень квалификации); Бухгалтер организации бюджетной сферы (5 уровень квалификации); Бухгалтер финансовой организации (5 уровень квалификации).

В то же время в СПО сложилась достаточно стройная система ГИА с включением демонстрационного экзамена [3]. Он направлен на определение уровня освоения выпускником материала, предусмотренного образовательной программой, и степени сформированности профессиональных умений и навыков путем проведения независимой экспертной оценки выполненных выпускником практических заданий в условиях реальных или смоделированных производственных процессов. По итогам сдачи демонстрационного экзамена выпускник получает цифровой паспорт компетенций (далее – ЦПК). Однако, если этот документ будет дополнен свидетельством о квалификации, конкурентоспособность выпускника и доверие работодателя к нему значительно возрастут.

Каким образом можно усилить позиции студентов и выпускников СПО, не вынуждая их после демонстрационного экзамена сдавать еще и профессиональный? Очевидно, что эти процедуры содержательно близки, имеют сходную направленность на проверку готовности к самостоятельной профессиональной деятельности. Опыт СПКФР позволяет предложить двухчастный сценарий решения задачи, закрепленный Программой признания результатов обучения, систем сертификации и оценочных мероприятий [4].

Первым шагом является ПОА – механизм подтверждения качества профессиональной образовательной программы с учетом потребностей работодателя, легитимизированный закон «Об образовании в Российской Федерации» [5]. СПКФР проводит ПОА с 2015 года, оценено более 100 ПОА образовательных программ ведущих университетов и колледжей. Общая структура профессиональных стандартов позволяет на стадии разработки профессиональной образовательной программы гарантировать подготовку специалистов финансового рынка в соответствии с запросом рынка труда, учитывая его региональный аспект [6]. Выпускники образовательных программ СПО, имеющих ПОА ОП СПКФР, при получении документов об образовании и квалификации (далее – диплом) получают право признания теоретического этапа профессионального экзамена.

Второй шаг – это демонстрационный экзамен. Выпускники среднего профессионального образования, прошедшие его успешно, при получении диплома об образовании получают право на признание практического этапа профессионального экзамена в соответствии с приведенной ниже таблицей соответствия наименований комплектов оценочной документации демонстрационного экзамена профессиональным квалификациям в области финансового рынка.

Таблица 1

Соответствие специальностей СПО
и квалификаций финансового рынка

| *№п/п* | *Код, наименование специальности СПО* | *Квалификация СПКФР* |
|---|---|---|
| 1. | 38.02.01. Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) | − Бухгалтер (5 уровень квалификации);<br>− Бухгалтер организации бюджетной сферы (5 уровень квалификации);<br>− Бухгалтер финансовой организации (5 уровень квалификации) |
| 2. | 38.02.02 Страховое дело | − Менеджер по продаже страховых продуктов (5 уровень квалификации);<br>− Специалист по урегулированию убытков (5 уровень квалификации) |
| 3. | 38.02.03 Операционная деятельность в логистике | Экономист (6 уровень квалификации) (для выпускников СПО в разработке) |
| 4. | 38.02.06 Финансы | Внутренний контролер (5 уровень квалификации) |
| 5. | 38.02.07 Банковское дело | − Специалист по платежным услугам (4 уровень квалификации);<br>− Специалист по потребительскому кредитованию (5 уровень квалификации);<br>− Специалист по реализации политики банка в сфере ипотечного кредитования (6 уровень квалификации);<br>− Специалист по работе с залогами (6 уровень квалификации);<br>− Специалист по межбанковским операциям (6 уровень квалификации) |
| 6. | 38.02.08 Торговое дело | − Проект квалификаций по профессиональному стандарту «Маркетолог»;<br>− Специалист по работе с заинтересованными сторонами, обеспечению изменений в организации и выявлению бизнес-проблем (5 уровень квалификации) |

Результаты ДЭ признаются в НОК при выполнении перечисленных ниже условий:

– ГИА для выпускников проводилась в форме демонстрационного экзамена профильного уровня;

– в результате прохождения профильного уровня демонстрационного экзамена обучающийся набрал не менее 70% от максимально возможного количества баллов, установленных в комплекте оценочной документации.

Таким образом, у выпускников образовательной программы СПО, имеющей ПОА СПКФР, сдающих демонстрационный экзамен профильного уровня, есть прекрасная возможность получить признание теоретического и практического этапа профессионального экзамена, а значит, – свидетельство о НОК.

Для тиражирования опыта СПКФР и выполнения поручения Президента РФ о признании результатов ДЭ в системе НОК (http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/72657) [7] целесообразно:

1) разработать единый механизм сопряжения оценочных средств, применяемых для проведения демонстрационного и профессионального экзамена;

2) сформировать реестр экспертов демонстрационного экзамена, обладающих экспертными знаниями в области НОК;

3) обеспечить проведение экспертизы оценочных средств для проведения демонстрационного экзамена экспертами НОК Совета по профессиональным квалификациям;

4) предоставить выпускникам возможность сдачи профильного демонстрационного экзамена по квалификациям СПКФР;

5) более широко использовать ПОА образовательных программ СПО, аккредитационную экспертизу для вновь разработанных образовательных программ СПО;

6) на этапе разработке примерной ОП направлять в СПКФР запрос о подборе квалификации для освоения в рамках реализации ФГОС СПО по соответствующей специальности;

7) в ОП по специальности СПО приводить перечень востребованных квалификаций специалистов финансового рынка по соответствующему виду деятельности;

8) обеспечить единообразие процедур открытия центра проведения ДЭ (ЦПДЭ) и экзаменационного центра (ЭЦ) для проведения ПЭ на базе образовательной организации.

Реализация предложений СПКФР в части признания результатов обучения в НОК позволит выпускникам СПО быстрее получить востребованную на рынке труда специальность, успешно трудоустроиться по профилю образования и определить траекторию своего профессионального роста, уже работая по специальности. Сопряжение ДЭ и НОК по модели СПКФР предоставляет работодателям дополнительные гарантии качества подготовки специалистов с учетом запроса рынка труда, позволяют минимизировать затраты компании на адаптацию начинающих работников, определяют карьерную лестницу и структуру должностных окладов работников с учетом профессиональной подготовки специалиста.

***Список литературы***

1. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.12.2022 г. №4355-р «Стратегия развития финансового рынка Российской Федерации до 2030 года».

2. Постановление Правительства РФ от 16.11.2016 №1204 «Об утверждении Правил проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена».

3. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 8 ноября 2021 г. №800 «Порядок проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования».

4. Программа признания результатов обучения, систем сертификации и оценочных мероприятий, направленных на освоение профессиональных компетенций в области профессиональной деятельности, в независимой оценке квалификации (Программа признания СПКФР в НОК), утверждена Решением Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка, Протокол №9 от «7» декабря 2023 года.

5. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ.

6. Методика оценки образовательной программы при проведении профессионально-общественной аккредитации, утверждена Решением Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка Протокол №7 от 4 октября 2024 г.

7. Перечень поручений по итогам расширенного заседания Президиума Государственного Совета, состоявшегося 21 сентября 2023 года. Пр-2192ГС (п. 2а-1).

***Модонов Евгений Николаевич***
заместитель начальника департамента обеспечения
и развития системы оценки качества
профессионального образования
***Харькова Елена Владимировна***
канд. пед. наук, главный специалист

ФГБОУ ДПО «Институт развития
профессионального образования»
г. Москва

# СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СХЕМЫ ОЦЕНИВАНИЯ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ВЫПОЛНЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАДАНИЙ В ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛАХ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА

***Аннотация**: проведен анализ затруднений в деятельности экспертов – разработчиков оценочных материалов по применению схемы оценивания и разработке критериев оценки выполнения практических заданий демонстрационного экзамена. Предложены решения по развитию оценочных материалов и совершенствованию схемы оценивания и критериев оценки демонстрационного экзамена.*

***Ключевые слова**: оценочные материалы, демонстрационный экзамен, критерии оценки.*

В 2024 г. Институт развития профессионального образования реализовал новый подход к разработке оценочных материалов демонстрационного экзамена (далее – ДЭ). Одной из особенностей стало участие в разработке оценочных материалов представителей организаций-работодателей. На основе анализа мнений представителей профессионального сообщества были выявлены ключевые виды профессиональной деятельности, которые составили единое базовое ядро содержания оценочных материалов. В каждый из 539 разработанных оценочных материалов по 195 профессиям и специальностям эксперты-разработчики совместно с работодателями включили именно те ключевые умения и навыки, которые необходимы настоящему профессионалу, могут раскрыть

профессиональный потенциал выпускника и открыть перед ним дорогу в профессиональное будущее.

Все заинтересованные лица могли принять участие в организованных федеральным оператором ДЭ открытых общественных обсуждениях оценочных материалов, разработанных с участием работодателей [4, с. 5]. По большинству оценочных материалов были получены независимые экспертные мнения, на основании которых комплекты оценочной документации были доработаны. Единый подход к разработке оценочных материалов позволил обеспечить условия для объективной, профессиональной и системной оценки умений выпускников в формате демонстрационного экзамена.

Проведенный анализ методических материалов по разработке оценочных материалов, лекций и презентаций программ повышения квалификации для экспертов, а также конкретных комплектов оценочных материалов, разработанных в 2023 году, показал наличие нерешенных проблемных областей. Так, *требуют уточнения* объект, предмет и критерии экспертного оценивания в рамках демонстрационного экзамена.

В методических материалах профессиональные и общие компетенции рассматриваются и как предметы оценивания, и как критерии оценки. Предмет оценивания (даже при несущественном изменении формулировок и использовании отглагольных существительных) не может стать критерием оценивания в одном и том же процессе деятельности. Предлагаем уточнить предметы и объекты оценивания в рамках ДЭ.

Демонстрационный экзамен является компетентностно-ориентированной формой оценивания результатов образования в системе СПО. Оценивание рассматривается как *деятельность*, которой присущи все атрибутивные характеристики деятельности (*субъект, цель, метод, средства, результат*).

*Субъекты* оценивания – это обучающиеся/выпускники, эксперты.

*Целью* оценивания является установление соответствия достигнутых образовательных результатов (сформированность профессиональных и общих компетенций) выпускников заявленным в ФГОС и образовательной программе СПО. Общие и профессиональные компетенции – это *объект* оценивания в ДЭ. Являясь

специфическими особенностями личности субъекта, профессиональные и общие компетенции проявляются только при выполнении конкретной деятельности. Доказательства сформированности общих и профессиональных компетенций могут быть получены путем прямой («здесь и сейчас») экспертной оценки двух возможных *предметов оценивания* (или их сочетания):

– *продукта деятельности*, который создан субъектом в результате выполнения профессиональной или модельной (квазипрофессиональной) деятельности;

– *процесса деятельности* в реальных производственных условиях или в модельной (квазипрофессиональной) ситуации, позволяющей воспроизвести основные условия профессиональной деятельности (включая применение оборудования и использование инструментов).

*Методами* оценочной деятельности являются сравнение (с известной нормой) и измерение (наличие эталона). Технология экспертного оценивания в процессе ДЭ – это сопоставление продемонстрированных параметров деятельности и/или характеристик продукта деятельности с *критериями* – заданными эталонами и стандартами (либо требуемыми моделями профессионального поведения).

*Результат* оценивания – экспертное суждение, констатирующее наличие или отсутствие сформированной компетенции, а также выявленный уровень ее освоения.

Практика разработки оценочных материалов показала, что самыми затруднительными для экспертов оказались вопросы формирования перечня действий и критериев оценки этих действий в соответствии с принятой системой оценивания. В методических материалах формулировка «*Конкретные оцениваемые действия направлены на декомпозицию подкритерия с целью указания (вычленения) конкретной операции или действия, которое необходимо оценить во время выполнения задания демонстрационного экзамена»* не является инструментальной. Должно быть уточнено, что именно эти действия составляют последовательность выполнения выпускниками задания ДЭ и данное содержание трансформируется затем в оценочные ведомости, по которым эксперты проводят балльную оценку.

В методических материалах способ формулирования этих действий либо иллюстрируется как декомпозиция до операций, не имеющих результата, либо полностью отдается на творческое усмотрение разработчиков. Соответственно, эксперты формулируют перечень конкретных выполняемых действий в меру своего понимания, фиксируя в данном столбце то процесс, то продукт, ориентируясь скорее на предложенное распределение баллов, чем на структуру профессиональной деятельности и задание. Часть экспертов формулируют перечень действий или очень подробно (приводя прямые формулировки из задания), или обобщенно (аналогично перечню умений). При отсутствии структурированности перечня действий и систематизации критериев/показателей работа группы экспертов-наблюдателей по оцениванию перестает быть системной и организованной.

Для систематизации действий и критериев предлагается выделить три объекта оценивания на демонстрационном экзамене – *процесса* деятельности (включая соблюдение техники безопасности) в последовательности действий по выполнению задания, *продукта* деятельности (или промежуточных результатов) и *способов применения оборудования*/инструментов.

Анализ комплектов оценочной документации, представленных для общественного обсуждения, показал, что разработчики затрудняются не только при определении перечня конкретных выполняемых действий, но и своеобразно интерпретируют схему оценивания. В связи с тем что в данной схеме предусмотрена оценка выполненных действий, эксперты испытывают трудности при формулировании критериев оценки, относящихся к продукту деятельности. Не у всех экспертов получается выдержать предложенную схему оценивания и в соответствии с ней структурировать точные и инструментальные показатели. В предложенной схеме оценивания предусмотрено только оценивание действия и не учтено, что в ряде профессий/специальностей оценке подлежит и продукт деятельности. Не учитывается, что часть действий вообще не подлежит оцениванию в процессе наблюдения, т.к. являются умственными действиями, в данном случае о их наличии можно судить только по качеству продукта этой деятельности.

Так, в методических материалах приведен пример схемы оценивания с нечеткими требованиями. Для оценки действия «*Разработка содержания дидактической игры, состоящей из следующих компонентов: название, игровая задача, дидактическая задача, игровое действие, игровое правило»* предлагаются следующие критерии: *«содержание игры полностью соответствует заданной структуре», «содержание игры частично соответствует заданной структуре», «содержание игры имеет грубые нарушения в структуре или дидактическая игра отсутствует».* В данном примере отсутствует уточняющее пояснение – чем, по мнению эксперта, отличается частичное и грубое нарушение структуры игры?

Одновременно присутствует требование универсальности схемы оценивания, но данное требование никак не объяснено. Ориентация на образцы с нечеткой структурой приводит к непониманию экспертами своей задачи, что транслируется в каждую оценочную ведомость проведения демонстрационного экзамена. Обсуждение и совершенствование схемы оценивания и требований к формулировкам критериев оценки должны быть продолжены.

Так, в системе независимой оценки квалификаций определено, что «*в каждом критерии должен быть зафиксирован образец сравнения, эталонное значение показателя оценивания (установленное в соответствии с нормативным документом, заданное технологической картой (иными требованиями) или планируемое, в соответствии с модельным описанием правильного выполнения). Объективность критериев обеспечивается в том случае, если они содержат ссылку на соответствие процесса или продукта деятельности:*

*– нормам – ГОСТ, СНиП, технических регламентов, правил техники безопасности (других документов, устанавливающих требования к качеству результата или процесса деятельности, например, технологической карты);*

*– требованиям к характеристикам выполнения соответствующих трудовых действий, допустимому объему затрат на выполнение деятельности (получение ее продукта);*

*– требуемым моделям профессионального поведения и др.»* [2, с. 54; 3 с. 30].

При проведении практических экзаменов в рамках первичной аккредитации специалистов медицинской сферы на основе «Объективного структурированного клинического экзамена» как аналога демонстрационного экзамена для оценки клинической компетентности специалистов используются формализованные чек-листы и дополнительные шкалы оценок, которые позволяют оценивать качество выполненных действий. Применяется следующая схема оценивания: «*выполнил/соответствует*…», «*выполнил с незначительными замечаниями/приемлемо (с небольшими недостатками)*», «*не выполнил/не соответствует*» [1, с. 41].

Не предусмотрена в методических материалах и технически затруднена из-за особенностей структуры макета комплекта оценочной документации (далее – КОД) проверка *соответствия варианта задания ДЭ, перечня оцениваемых действий и критериев оценки этих действий*. Эти материалы разнесены по разным документам, составляющих КОД, а их несогласованность или некорректность формулировок может проявиться во время проведения ДЭ одновременно во всех образовательных организациях.

Для повышения качества экспертизы оценочных материалов предлагаем дополнить в макете КОД текстовое описание вариантов заданий перечнем конкретных действий и критериев их оценки. Такое расположение материалов позволит кураторам и внешним экспертам сопоставить деятельность экзаменуемого и эксперта-наблюдателя в процессе ДЭ.

Еще одно предложение – разместить критерии оценивания в обобщенном виде в открытой части КОД после образца задания. Открытость критериев оценивания будет способствовать повышению качества подготовки к ДЭ за счет того, что обучающиеся и педагогические работники смогут точнее понять задание и те характеристики деятельности, которые будут оцениваться на экзамене. Открытость критериев оценивания даст возможность обучающимся в ходе учебной и производственной практики выстроить продуктивную рефлексию результатов освоения профессиональных компетенций. Тем самым будет

обеспечена процедура формирующего оценивания образовательных результатов при использовании материалов КОД в рамках промежуточной аттестации.

***Список литературы***

1. Балкизов З.З. Объективный структурированный клинический экзамен. Руководство / З.З. Балкизов, Т.В. Семенова // Медицинское образование и профессиональное развитие. – 2016. – №3. – С. 27–51. – EDN XGSLCT
2. Методика разработки модулей программ дополнительного профессионального образования для формирования компетенций, обеспечивающих трудовые функции, заявленные в профессиональных стандартах / под общ. ред. В.В. Федотовой. – Екатеринбург: УрФУ, 2015. – 74 с.
3. Разработка и применение оценочных средств для проведения профессиональных экзаменов: сборник методических рекомендаций – М.: АНО «Национальное агентство развития квалификаций», 2021. – 262 с.
4. Уфимцев Д.А. Ключевые тренды развития демонстрационного экзамена как инструмента синхронизации запросов рынка труда и образовательных результатов в системе СПО / Д.А. Уфимцев // Среднее профессиональное образование. – 2024. – №8 (348). – С. 3–10. EDN DPLNZE

***Николаева Ирина Вадимовна***
канд. пед. наук, заместитель директора
ФГБОУ ВО «Поволжский государственный
технологический университет»
г. Йошкар-Ола, Республика Марий Эл

# МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОВЕДЕНИЯ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ 35.02.16 «ЭКСПЛУАТАЦИЯ И РЕМОНТ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ТЕХНИКИ И ОБОРУДОВАНИЯ»

***Аннотация****: в статье представлен опыт организации и проведения демонстрационного экзамена по специальности 35.02.16 «Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования». Автор делает заключение: обновлённая материальная база стимулирует студентов к качественному выполнению заданий, а сама процедура демонстрационного экзамена способствует усилению сетевого взаимодействия между профессиональными образовательными организациями и предприятиями-партнёрами.*

***Ключевые слова****: демонстрационный экзамен, профессионалитет, среднее профессиональное образование, сельское хозяйство.*

*Введение*

Йошкар-Олинский аграрный колледж ФГБОУ ВО «Поволжский государственный технологический университет» – старейшая профессиональная образовательная организация, имеющая 70-летнюю историю и практически единственная, кто готовит рабочие кадры для агропромышленного комплекса Республики Марий Эл. Неслучайно Республика Марий Эл приняла участие и стала победителем 2022 года в конкурсном отборе на создание образовательно-производственных центров (кластеров) в рамках Федерального проекта «Профессионалитет».

*Основная часть*. В 2023 на базе Поволжского государственного технологического университета создан и функционирует образовательно-производственный центр (кластер) «Агротехник» в области сельского хозяйства. В состав кластера вошли 5 крупнейших аграрных предприятия Республики, 14 крестьянско-фермерских хозяйств и мелких сельскохозяйственных предприятий и 8 образовательных организаций.

В условиях ФП «Профессионалитет» произошла модернизация инфраструктуры образовательных организаций при непосредственном участии предприятий-партнёров, обновилась материально-техническая база, которая используется непосредственно при подготовке и проведении демонстрационного экзамена.

Специальность 35.02.16 «Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования» на сегодня является достаточно востребованной для абитуриентов. Конкурс на данную специальность возрос после вступления колледжа в ФП «Профессионалитет».

Цель статьи – раскрыть алгоритм подготовки и организации демонстрационного экзамена по специальности 35.02.16 «Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования».

Актуальность статьи в том, что техник-механик – ключевая фигура в сельском хозяйстве. От его квалификации зависит не только производительность техники, но и производительность предприятия. Поэтому особенно актуально проведение государственной итоговой аттестации по данной специальности в форме демонстрационного экзамена. В Республике Марий Эл в рамках реализации ФП «Профессионалитет» для этих целей создан учебный полигон с 2 зонами по видам работ: зона №1 «Эксплуатация и обслуживание

сельскохозяйственной техники» и зона №2 «Эксплуатация и техническое обслуживание грузового автомобиля». В 2024 году на этом учебном полигоне впервые был проведен демонстрационный экзамен для выпускников по специальности 35.02.16 «Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования» профильного уровня.

Программа итоговой государственной аттестации разрабатывается, утверждается за 6 месяцев до её проведения, где прописываются особенности проведения демонстрационного экзамена, критерии оценивания и комплект оценочной документации. Также прописываются сроки проведения государственной итоговой аттестации, в том числе сроки проведения демонстрационного экзамена. Подбираются и обучаются эксперты демонстрационного экзамена.

В 2024 учебном году демонстрационный экзамен по специальности 35.02.16 «Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования» сдавали 15 обучающихся. Было организовано 2 рабочих места в 2 смены. Согласно КОД по специальности «Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования» к оценке деятельности студентов были привлечены 4 эксперта из сторонних организаций. Все эксперты являются представителями работодателей-партнёров кластера, они обучены и внесены в реестр экспертов демонстрационного экзамена.

Для подготовки к проведению демонстрационного экзамена распоряжением директора создается временная экспертная группа, состоящая из мастеров производственного обучения и преподавателей профессионального цикла. Работа экспертной группы разбивается на несколько этапов.

1. Актуализация требований федерального государственного образовательного стандарта по специальности 35.02.16 «Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования», квалификационных характеристик техника-механика в соответствии с профессиональным стандартом, сбор информации по приобретению расходных материалов, инструментов, дополнительного оборудования.

2. Анализ комплекта оценочной документации стандарта по специальности 35.02.16 «Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования», выбор заданий в соответствии с требованиями КОД, составление сметы для приобретения инструментов, материалов, дополнительного оборудования.

3. Контроль поставок инструмента, материала, дополнительного оборудования для проведения демонстрационного экзамена. Проведение подготовительных мероприятий по проведению демонстрационного экзамена.

4. Составление плана мероприятий для проведения демонстрационного экзамена у студентов 4 курса специальности 35.02.16 «Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования». Теоретическая и практическая подготовка на учебном полигоне по заданию демонстрационного экзамена у студентов выпускной группы. Проведение апробации демонстрационного экзамена.

5. Знакомство с экспертами демонстрационного экзамена. Подготовка технической и методической документации для проведения демонстрационного экзамена.

6. Подведение итогов демонстрационного экзамена по специальности 35.02.16 «Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования». Составление отчетов по проведению демонстрационного экзамена.

7. Корректировка рабочих программ по профессиональному циклу с учетом включения практических занятий по выполнению отдельных заданий демонстрационного экзамена.

Результат такой подготовки к проведению демонстрационного экзамена по специальности 35.02.16 «Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования»: к демонстрационному экзамену было допущено 15 человек, все студенты прошли процедуру. Средний балл сдачи демонстрационного экзамена составил 3,9 балла.

*Выводы и заключение*

Проведенный в 2024 году демонстрационный экзамен по специальности 35.02.16 «Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования» на новом современном оборудовании дает возможность образовательной организации объективно

оценить содержание и качество подготовки выпускников, материально-техническую базу для подготовки данных специалистов, уровень квалификации преподавательского состава и возможность определить точки роста и дальнейшего развития в соответствии с актуальными запросами работодателей.

Также следует отметить положительный эффект реализации ФП «Профессионалитет» в рамках демонстрационного экзамена: обновлённая материальная база стимулирует студентов к качественному выполнению заданий, а сама процедура демонстрационного экзамена способствует усилению сетевого взаимодействия между профессиональными образовательными организациями и предприятиями-партнёрами.

***Список литературы***

1. Блинов В.И. Профессионалитет – новая сущность и старые смыслы / В.И. Блинов, Л.Н. Куртеева // Техник транспорта: образование и практика. – 2021. – Т. 2. №3. – С. 248–255. DOI 10.46684/2687-1033.2021.3.248-255. EDN DJGLXL

2. Инновационная деятельность в аграрном секторе экономики России: коллективная монография / И.Т. Трубилин, И.С. Санду, Г.С. Прокопьев [и др.]. – М.: КолосС, 2007. – 636 с.

3. Ионина Н.Г. Федеральный проект «Профессионалитет» как разновидность технологии социального партнёрства в развитии среднего профессионального образования / Н.Г. Ионина // Вестник ТОГИРРО. – 2022. – №2 (49). – С. 37–38. – EDN RORGHV

***Слушконис Татьяна Валерьевна***
канд. пед. наук, старший методист
***Ларькова Ольга Владимировна***
методист

СПб ГБПОУ «Петровский колледж»
г. Санкт-Петербург

# ДОКУМЕНТАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПОДГОТОВКИ И ПРОВЕДЕНИЯ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА НА ПРИМЕРЕ СПБ ГБПОУ «ПЕТРОВСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

***Аннотация**: в статье рассмотрена модель подготовки и проведения демонстрационного экзамена. Представлены примеры*

*оказания методической помощи педагогическим работникам на примере СПб ГБПОУ «Петровский колледж».*

***Ключевые слова**: демонстрационный экзамен, методики организации и проведения демонстрационных экзаменов, методическое пособие.*

СПб ГБПОУ «Петровский колледж» (далее – Петровский колледж) сегодня – это современное многопрофильное образовательное учреждение, которое готовит специалистов для различных отраслей экономики.

По результатам рейтинга, построенного Национальным фондом поддержки инноваций в сфере образования, Петровский колледж регулярно занимает первое место среди профессиональных образовательных организаций Северо-Западного региона и попадает в десятку первых среди профессиональных образовательных организаций Российской Федерации.

В колледже ведется подготовка специалистов по 32 специальностям и профессиям среднего профессионального образования на очной, вечерней и заочной формах обучения. На сегодняшний день по основным образовательным программам в колледже обучается 5800 человек. Ежегодно из стен образовательного учреждения выходит более 1000 высококвалифицированных специалистов. Высокое качество подготовки в колледже подтверждается результатами государственной итоговой аттестации. Председатели и члены государственных аттестационных комиссий отмечают высокий уровень знаний обучающихся, владение профессиональной терминологией, актуальность, практическую значимость и качественное выполнение дипломных проектов и работ. В 2024 году по результатам защиты дипломных проектов и работ 97% выпускников получили оценки «хорошо» и «отлично», а по результатам демонстрационного экзамена оценки «хорошо» и «отлично» получили 98% выпускников.

Это результат работы не только обучающихся, но и преподавателей и сотрудников колледжа, постоянно совершенствующих свои знания и навыки, осваивающих новые современные технологии, и постоянно развивающейся материально-технической базы колледжа.

Проведение демонстрационного экзаменов на базе Петровского колледжа осуществляется с 2018 года. В 2018 году осуществлялась пилотная апробация проведения демонстрационного экзамена по компетенции «Администрирование отеля» и «Парикмахерское искусство».

В 2019 году участие в пилотной апробации проведения демонстрационного экзамена было продолжено. Помимо государственной итоговой аттестации в рамках промежуточной аттестации 17 обучающихся выпускного курса приняли участие в демонстрационном экзамене по компетенции «Парикмахерское искусство».

В октябре 2020 года студенты заочной формы обучения впервые приняли участие в демонстрационном экзамене в рамках государственной итоговой аттестации по компетенциям «Банковское дело» и «Бухгалтерский учет».

В 2021 году проведено 11 демонстрационных экзаменов – 7 в рамках государственной итоговой и 4 в рамках промежуточной аттестации.

В 2022 году по состоянию на 01.09.2022 проведен 21 демонстрационный экзамен – 19 в рамках государственной итоговой аттестации и 2 в рамках промежуточной аттестации. В Петровском колледже аккредитовано 7 центров проведения демонстрационного экзамена по следующим компетенциям: «Администрирование отеля», «Парикмахерское искусство», «Банковское дело», «Бухгалтерский учет», «Веб-технологии», «Программные решения для бизнеса» и «Электромонтаж».

В 2023 году демонстрационный экзамен проведен впервые по специальностям 38.02.04 Коммерция и 22.02.06 Сварочное производство, согласно требованиям ФГОС СПО. В соответствии с Приказом ФГБОУ ДПО ИРПО от 4 апреля 2023 №П-153 «О введении в действие Положения о проведении обследований центров проведения ДЭ в 2023 году» проведена процедура самообследования 9 центров проведения демонстрационного экзамена (далее – ЦПДЭ) и подготовлены паспорта ЦПДЭ.

В 2024 году в колледже открыты 11 центров проведения демонстрационного экзамена, демонстрационный экзамен сдавали 295 выпускников очной формы обучения и 50 заочной формы обучения. Из них 104 выпускника, сдававшие демонстрационный экзамен базового

уровня, 200 профильного уровня и 41 профильного уровня с вариативной частью. Впервые демонстрационный экзамен сдавали выпускники рабочей профессии 54.01.20 «Графический дизайнер». Результаты выпускников оценивали 58 экспертов.

Такой объем работ невозможно провести без заранее запланированных мероприятий. В первую очередь необходимо отметить, что в 2024 году изменились подходы в проведении и сама концепция разработки оценочных материалов демонстрационных экзаменов. В проведении демонстрационных экзаменов ушли от требований по компетенциям Ворлдскиллс. С одной стороны, это привнесло положительный эффект в измененной концепции. А с другой стороны, мы наблюдаем инертность у преподавательского состава, который привык действовать по определенному заученному алгоритму и связывать процедуру и результаты чемпионатного движения с дальнейшими успехами при прохождении демонстрационного экзамена. Отдельные преподаватели не стремились вникать в происходящие изменения, делая расчет на присвоение статуса эксперта демонстрационного экзамена посредством признания статуса эксперта системы Ворлдскиллс Россия в переходный период 2023 года. В результате весной 2024 года по настоянию куратора и методистов отделений колледжа только половина педагогического состава, обладающая статусом эксперта системы Ворлдскиллс Россия, прошли обучение по специальной программе «Эксперт демонстрационного экзамена». Остальные проходят обучение в плановом порядке в сентябре–октябре 2024 года. В Петровском колледже были внесены изменения в план работы отделений, и особое внимание уделено разъяснению внесенных изменений в процедуру организации и проведения демонстрационных экзаменов.

К началу нового учебного года было разработано методическое пособие по организации и проведению демонстрационного экзамена в СПб ГБПОУ «Петровский колледж» для методистов отделений, секретарей государственных экзаменационных комиссий, административных работников и специалистов, ответственных за организацию и проведение демонстрационных экзаменов.

В данном пособии отражены все условия объективной оценки результатов демонстрационного экзамена, порядок проведения демонстрационного экзамена, обязанности отделений при

подготовке к демонстрационному экзамену и шаблоны всех приказов, актов, протоколов, ведомостей и заявлений.

Методическое пособие разработано на основе Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования, утвержденного Приказом Министерства просвещения РФ от 8 ноября 2021 г. №800 и Методики организации и проведения демонстрационного экзамена с учетом особенностей функциональной ответственности каждого из подразделений, утвержденной Приказом ФГБОУ ДПО «Института развития профессионального образования» от 22 июня 2023 г. №П-291. В пособии отражены функции каждого из подразделений, указаны необходимые документы и требования к их оформлению, описаны порядок и сроки оформления и предоставления сведений.

Дополнительно проводятся совещания с руководителями подразделений, методистами и педагогическими работниками с целью разъяснений методики организации и проведения демонстрационных экзаменов в Петровском колледже в 2025 году.

Текст методического пособия является хорошим вспомогательным материалом для работы всех сотрудников, ответственных за организацию и проведение демонстрационного экзамена. По мнению сотрудников, проводивших демонстрационные экзамены на заочной форме обучения, подготовка и проведение экзаменов в сентябре–октябре 2024 года были связаны с меньшими трудозатратами, чем ранее, так как пособие очень сильно облегчает их задачи и нет необходимости держать в голове весь алгоритм работы.

В 2025 году появляются новые специальности, по которым впервые проводятся демонстрационные экзамены, увеличивается количество обучающихся, сдающих демонстрационный экзамен, но у сотрудников, ответственных за проведение, благодаря стандартизации процессов, остается больше времени на изучение комплектов оценочной документации и подготовку студентов.

***Список литературы***

1. Приказ Министерства просвещения РФ от 8 ноября 2021 г. №800 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования».

2. Приказ ФГБОУ ДПО «Института развития профессионального образования» от 22 июня 2023 г. №№П-291 «О введение в действие Методики организации и проведения демонстрационного экзамена».

# ДЕМОНСТРАЦИОННЫЙ ЭКЗАМЕН КАК МЕХАНИЗМ ВОВЛЕЧЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В АТТЕСТАЦИОННЫЕ ПРОЦЕДУРЫ И ИНСТРУМЕНТ УЧЕТА ОТРАСЛЕВОЙ СПЕЦИФИКИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

***Арсенина Елена Вячеславовна***
руководитель НМР
ОГБПОУ «Костромской энергетический техникум им. Ф.В. Чижова»
г. Кострома, Костромская область

## КАДРОВЫЕ ПАРТНЕРЫ НА ПЛОЩАДКАХ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА КАК ЗАЛОГ УСПЕШНОЙ КАРЬЕРЫ ВЫПУСКНИКОВ

***Аннотация**: в статье представлен опыт работы костромского энергетического техникума с предприятиями на площадках демонстрационного экзамена, рассмотрены механизмы взаимодействия образовательного учреждения с кадровыми партнерами, названы основные предприятия отрасли ТЭК и ЖКХ Костромской области, участвующие в подготовке отраслевых специалистов. Выявлены положительные стороны демонстрационного экзамена при трудоустройстве выпускников костромского энергетического техникума. Демонстрационный экзамен определен как площадка совместной работы техникума и предприятия.*

***Ключевые слова**: демонстрационный экзамен, работодатель, сотрудничество, трудоустройство.*

*Введение*

Костромской энергетический техникум имени Федора Васильевича Чижова в 2024 году отмечает свой 130-летний юбилей. Все эти годы учебное заведение готовит кадры для российской энергетики. За годы деятельности техникум менял названия и статусы, но прежним остается одно – подготовка специалистов, отвечающих требованиям производства и запросам работодателя. На сегодняшний день у техникума порядка двадцати трех крупнейших кадровых

партнеров, известных за пределами региона. Более ста договоров о производственной практике с предприятиями отрасли ТЭК и ЖКХ Костромской области реализуется за учебный год. Студенты техникума работают в строительных отрядах кадровых партнеров. Выпускники – руководители отраслевых компаний и предприятий, специалисты, устанавливающие и обслуживающие высокотехнологичное оборудование. Для техникума важно, чтобы связь с производством была прочной, стабильной и продуктивной для обеих сторон. У техникума выработана стратегия взаимодействия и развития с реальным сектором экономики. В копилке техникума под патронатом кадровых партнеров конкурсы профессионального мастерства для учащихся школ и студентов, олимпиадное движение, спортивные старты, совместная работа на профориентационных площадках, независимая оценка квалификаций, создание лабораторий и мастерских, реализация образовательных программ, государственная итоговая аттестация. Попечительский совет техникума состоит из руководителей энергетических предприятий области. Техникум работает в производственно-образовательном кластере «Энергетика».

*Из опыта работы*

В демонстрационный экзамен техникум входил при поддержке своих кадровых партнеров. Впервые демонстрационный экзамен в качестве этапа государственной итоговой аттестации выпускников прошел в 2022 году по компетенциям «Электромонтаж» для специальностей «Монтаж, наладка и эксплуатация электрооборудования промышленных и гражданских зданий», «Электрические станции, сети и системы» и «Лабораторный химический анализ» для специальности «Технология аналитического контроля химических соединений». В подготовке площадок большую спонсорскую помощь оказали работодатели г. Костромы: филиал «ПАО Россети Центр» Костромаэнерго, АО «Тесли», АО «Костромская сбытовая компания», АО «ТОП Энерго». В качестве экспертов на площадки пришли все те же кадровые партнеры, которые ответственно отнеслись к изучению экзаменационных материалов, сами прошли обучение и с достоинством справились с возложенными обязанностями. Работодатели уже встречались с ребятами на первых курсах в ходе профессиональных олимпиад, на вторых–третьих курсах – в

конкурсах «Лучший по профессии», на производственной практике, в профессиональных отрядах. На площадках демонстрационного экзамена представители реального сектора экономики увидели итог совместной работы и отметили профессиональную подготовку выпускников, соответствие заданий экзамена требованиям производства и высказали пожелания по участию в открытых защитах выпускных квалификационных работ и реального дипломного проектирования. После второго этапа ГИА большая часть выпускников имела конкретные предложения по трудоустройству на предприятия-партнеры.

В сентябре 2022 года на базе техникума в рамках национального проекта «Образование» были открыты мастерские «Электромонтаж» и «Монтаж и эксплуатация газового оборудования». В качестве технической и финансовой помощи техникуму при создании мастерских оказали поддержку работодатели – кадровые и социальные партнеры: ООО «Система Комплект», НАО «СВЕЗА Кострома», АО «Костромской силикатный завод», МУП г. Костромы «Костромагорводоканал», ООО «ГЛАВСНАБ», ОАО «Тепломонтажналадка», ПАО «Газпромгазораспределение Кострома», ПАО «НОВАТЭК Кострома», ПАО «ТГК-2», ПАО «ИНТЕР РАО Электрогенерация» «Костромская ГРЭС», ПАО «Костромская сбытовая компания», ПАО «РОССЕТИ» «Костромаэнерго», ООО «Предприятие ФЭСТ», ООО «Альянс Неруд», ПАО «ВТБ-Банк».

В 2023 году студенты специальности «Монтаж, наладка и эксплуатация газового оборудования» вышли на площадку демонстрационного экзамена с экспертами от предприятий ПАО «ТГК-2» (главный инженер по режимам Костромских тепловых сетей), АО «Газпром газораспределение Кострома» (начальник службы эксплуатации пунктов редуцирования газа), ООО «РемПроф» (заместитель главного инженера), МУП г. Костромы «Городские сети» (слесарь КИПиА, 5 разряд), ООО «АкваТерм Плюс» (главный инженер). В качестве главного эксперта демонстрационного экзамена по специальностям «Монтаж, наладка и эксплуатация электрооборудования промышленных и гражданских зданий» и «Электрические станции, сети и системы» (заочная форма обучения) на площадке работал Егоров А.Е. – директор АО «Тесли» г. Кострома. Выполнение заданий демонстрационного экзамена оценивали представители организаций АО «Тесли», ООО ПК «Элкуб».

Аналогичная ситуация по специальности «Технология аналитического контроля химических соединений».

Надо отметить, что такой состав экспертов обеспечили заведующие отделениями, которые методично выстраивают политику взаимодействия с предприятиями и выпускниками. Основной состав экспертов – выпускники техникума, которые знакомы с педагогами, традициями техникума, работали в проектах «Наставничество», «Чижовское движение», а сейчас приняли эстафету в качестве экспертов.

*Результаты*

По статистическим данным Центра содействия трудоустройству выпускников вырос процент трудоустройства именно на те предприятия, с которых пришли эксперты. Выпускники все чаще при анкетировании отмечают снижение тревожности по поводу первого рабочего места, так как работодатель ему знаком лично. Увеличился процент возврата на рабочие места после службы в российской армии. Выпускники желают вернуться в свои коллективы. Среди положительных моментов выпускники выделяют «комфортность коллективных отношений», «адекватность требований работодателя», «престижность предприятия», «уверенность в работодателе», «наличие наставника». Кадровые службы предприятий делятся данными о росте стажа выпускников техникума на их предприятиях.

Работа кадровых партнеров на площадках демонстрационного экзамена приносит свои плоды. В 2025 году в качестве экспертов уже придут выпускники 2022 года, работники крупных энергетических предприятий, руководители структурных подразделений с целью набора «своих» специалистов. Им знакомы требования ФГОС СПО и уровень подготовки в техникуме, они владеют производственными технологиями и понимают, кто им нужен.

Демонстрационный экзамен стал еще одной связующей нитью между образовательной организацией и производством.

***Список литературы***

1. Специальность Строительство и эксплуатация зданий и сооружений [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.ucheba.ru/for-abiturients/speciality/50840 (дата обращения: 25.09.2024).

2. Специальность Монтаж и эксплуатация оборудования и систем газоснабжения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.ucheba.ru/for-abiturients/speciality/50852 (дата обращения: 25.09.2024).

***Башкатов Игорь Петрович***
д-р техн. наук, главный специалист
ФГБОУ ДПО «Институт развития
профессионального образования»
г. Москва

# АКТУАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ТРАНСФОРМАЦИИ ОЦЕНКИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ПО ПРОГРАММАМ «ПРОФЕССИОНАЛИТЕТ»

***Аннотация****: в статье обосновывается необходимость включения в систему оценки результатов образования надпрофессиональных компетенций выпускников как составляющей целенаправленного процесса формирования профессионализма выпускников программ ФП «Профессионалитет». Рассматривается подход к технологизации этой оценки.*

***Ключевые слова****: среднее профессиональное образование, демонстрационный экзамен, надпрофессиональные компетенции, культура профессионализма, новая образовательная технология, НОТ.*

Сегодня отечественная экономика переживает сложные и противоречивые времена. Вместе с тем в условиях международных санкций при всем множестве ограничений в России появляются уникальные возможности обеспечения устойчивого социально-экономического развития.

Одним из наиболее эффективных инструментов успешной реализации этих возможностей является подготовка в кратчайшие сроки высококвалифицированных кадров для народного хозяйства, способных не только повысить производительность труда, но и обеспечить в конечном итоге импортозамещение и технологический суверенитет государства.

Для решения такой сложной задачи с 2022 года реализуется федеральный проект «Профессионалитет», который направлен на обновление профессионального образования и конвергенцию уровня образования обучающихся к потребностям рынка. Основная цель проекта – в сжатые сроки подготовить квалифицированных специалистов в соответствии с потребностями рынка труда и отраслевых предприятий.

В рамках проекта «Профессионалитет» осуществляется:

– создание образовательно-производственных кластеров в приоритетных отраслях экономики для подготовки кадров по востребованным профессиям в сокращённые сроки;

– вовлечение бизнеса в партнёрское управление образовательными организациями, максимальная ориентированность обучения на практику;

– развитие Всероссийского чемпионатного движения по профессиональному мастерству, направленного на поддержку талантливых молодых специалистов и их трудоустройство в ведущие компании отечественных производителей.

Таким образом, четко просматривается тенденция кластеризации системы профессионального образования для получения синергетического эффекта от такого способа организации взаимодействия всех сторон, заинтересованных в устойчивом социально-экономическом развитии России.

На наш взгляд, это необходимое, но недостаточное условие для обеспечения долгосрочного эффекта в условиях высокой динамики и противоречивости факторов внешнего окружения.

В сложившихся условиях должны быть созданы особенные адаптационные механизмы, способные проактивно компенсировать негативное воздействие факторов внешнего окружения. В противном случае будет постоянное отставание от актуального акта развития экономики государства [1].

В основе таких механизмов в контексте «Профессионалитета», на наш взгляд, должно быть формирование особой *культуры профессионализма* со своими смыслами, средствами культуры (артефактами), стилем поведения с проактивной позицией к вызовам внешнего окружения (к контекстам).

В этом смысле профессионал рассматривается не просто как человек, который обладает глубокими знаниями и навыками в определенной области, а также опытом их применения на практике, а как человек, познающий мир посредством своей профессии. То есть человек с особой культурой профессионализма.

Такая культура должна быть направлена на развитие у профессионала:

– личностных способностей;

– деятельностных способностей;

– способностей осмысления деятельности;

– способности одухотворения деятельности.

Комплексное освоение этих способностей, по мнению М.С. Кагана [5; 6], является освоением высшей формы культуры – оперирования смыслами.

С этой точки зрения сущность культуры профессионализма – оперирование новыми профессиональными смыслами для формирования успеха развития личности в различных контекстах посредством изменения мышления и поведения обучающихся особыми средствами культуры. Причем эти новые смыслы должны быть разделяемы всеми участниками рынка труда.

Концептуальная модель так понимаемой «*культуры*» представлена на рисунке 1.




Рис. 1. Концептуальная модель понятия «*культура*»

Серьезные предпосылки к формированию культуры профессионализма сегодня созданы. Представим их назывным порядком с краткими комментариями.

1. Сформирована особая образовательная среда «Профессионалитета», в которой гармонично изменяется контекст образовательной деятельности (*Среда*):

*– бизнес и профессиональные сообщества включены в партнёрское управление образовательными организациями;*

*– обучение максимально ориентировано на практику;*

*– сроки обучения сокращены;*

*– увеличена интенсивность образовательного процесса;*

*– проводятся чемпионаты по профессиональному мастерству, которые являются всероссийской площадкой и направлены на создание системы мотивации и условий, способствующих повышению значимости и престижа рабочих профессии. В рамках конкурса демонстрируются профессиональные навыки по наиболее массовым и востребованным компетенциям.*

2. Установлены ключевые правила организации образовательного процесса в новой образовательной технологии (НОТ) «Профессионалитет» (*Поведение*):

*– освоение общих, профессиональных и корпоративных компетенций организовано посредством сквозного прохождения всех изучаемых дисциплин;*

*– приобретение навыков организации своей работы осуществляется в контексте средств корпоративной и организационной культуры предприятия;*

*– профессиональное окрашивание дисциплин общеобразовательного и социально-гуманитарного цикла для формирования целостного представления об особенностях будущей профессиональной деятельности;*

*– демонстрация понимания принципов деятельности и обеспечение полной готовности к соблюдению норм труда конкретного предприятия (графика работы, делового этикета, трудовой этики и т. д.);*

*– внедрена новая форма государственной итоговой аттестации по образовательным программам СПО, которая проводится в форме практических заданий в условиях реальных или смоделированных производственных процессов;*

*– введены дополнительные профессиональные компетенции, необходимые для обеспечения конкурентоспособности выпускника в соответствии с потребностями регионального рынка труда.*

3. Сформирована развитая система средств реализации НОТ «Профессионалитет» (*Средства культуры*):

*– созданы образовательно-производственные кластеры в приоритетных отраслях экономики для подготовки кадров по востребованным профессиям;*

*– матрица компетенций выпускника формируется с учетом отраслевой специфики и запросов региональных рынков труда;*

*– разработаны механизмы интеграции общих и корпоративных компетенций, определяемых работодателем в качестве обобщенных поведенческих моделей специалиста на рабочем месте (корпоративная культура) в надпрофессиональной части матрицы компетенций выпускника;*

*– в план обучения на предприятии включен перечень оборудования, инструментов и расходных материалов, предоставляемого работодателем с учетом специфики производственных процессов предприятия;*

*– производственные кейсы используются в качестве цифрового образовательного контента;*

*– в образовательную программу включен цифровой модуль, обеспечивающий формирование компетенций для цифровой экономики;*

*– в практику образовательной деятельности внедрен проектный подход для получения обучающимися значимых результатов, мотивирующих к профессиональному развитию;*

*– общие, профессиональные и корпоративные компетенции, включены в «брендированный» дополнительный профессиональный блок образовательный программы;*

*– внедрена новая форма итоговой аттестации – демонстрационный экзамен, направленный на определение уровня освоения экзаменуемым образовательной программы и степени сформированности профессиональных умений и навыков.*

Созданы предпосылки для формирования новых смыслов профессиональной деятельности и осознания своего места на предприятии (в группе) за счет*:*

*− включения в совместную деятельность;*

*− соблюдения норм поведения на предприятии;*

*− ознакомления с особенностями управления предприятием;*

*– понимания культуры общения и системы коммуникаций сотрудников предприятия;*

*– соблюдения делового этикета и трудовой этики;*

*– ознакомления с традициями предприятия;*

*– понимания особенностей трактовки полномочий и ответственности и т. д.*

Несложно заметить, что представленные положения направлены на овладение обучающимися прежде всего профессиональными и корпоративными компетенциями. То есть личностными и деятельностными способностями, по М.С. Кагану. В то время как способности к осмыслению и одухотворению деятельности обеспечены в меньшей степени и проявляют себя только в формате различных конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства.

Например, в целевой установке конкурса «Лучший по специальности» в рамках ФП «Профессионалитет», который проводился среди студентов Южно-Уральского многопрофильного колледжа по специальностям «Сварочное производство» и «Монтаж, техническое обслуживание и ремонт промышленного оборудования (по отраслям)», помимо закрепления общих и профессиональных компетенций уже включены этапы: «Визитная карточка» (почему я выбрал эту профессию) и «Из истории профессии» (небольшое сообщение о представляемой профессии).

Это важный шаг к формированию культуры профессионализма. Поскольку «творческое начало в человеческой деятельности представляет собой социокультурный механизм переработки и создания новых смыслов. Их овеществление ведет к созданию все более высоких в духовно-ценностном отношении предметов культуры. В каждой культуре сочетаются две тенденции: рутинная деятельность, т.е. воспроизводящая (репродуцирующая) уже достигнутый уровень культуры, и развивающаяся культура, отмеченная креативной, творческой, продуктивной способностью. Усиление второй тенденции определяет прогресс культуры» [5].

В пользу утверждения об усилении развивающейся культуры профессионализма свидетельствуют следующие положения.

1. Многочисленные исследования показывают, что «гибкие навыки» – это 85% успеха человека в профессии, жесткие составляют только 15%. И это неслучайно, поскольку «гибкие навыки» (Soft skills) – надпрофессиональные навыки, которые помогают решать жизненные задачи и работать с другими людьми в отличие от узких профессиональных навыков (Hard skills), которые нужны для решения конкретных задач в повседневной работе. Последнее положение очень важно в условиях высокой динамики факторов внешнего окружения и сложности и противоречивости современного мира.

В этих условиях, чтобы добиться успеха на работе, нужно уметь хорошо ладить с коллегами, клиентами, менеджерами и начальниками. Soft skills нельзя научиться на тренинге, они закладываются в детстве и развиваются в течение всей жизни. Поэтому работодатели особенно ценят людей, у которых они хорошо развиты. Soft skills полезны в любых сферах, формируются в детстве и связаны с эмоциональным интеллектом.

2. Анализ списков «гибких навыков», которые помогут не потеряться в будущем, составленные РБК. Среди «гибких навыков» фигурируют: коммуникация; критическое мышление; сервисность/клиентоориентированность; управление проектами, людьми и собой; наставничество и менторинг; решение проблем; принятие решений; эмоциональный интеллект; ненасильственное общение; управление знаниями; работа в режиме неопределенности; бережливое производство экологическое мышление; самоанализ и саморефлексия.

3. Институт образования ВШЭ провел масштабные исследования профиля надпрофессиональных компетенций, востребованных ведущими работодателями при приеме на работу студентов и выпускников университетов и молодых специалистов [7]. В результате был составлен профиль выпускника и начинающего специалиста, который соответствует требованиям работодателей:

– партнерство/сотрудничество;
– клиентоориентированность;
– ориентация на результат;

– планирование и организация;
– анализ информации и выработка решений;
– коммуникативная грамотность;
– саморазвитие;
– следование правилам и процедурам;
– стрессоустойчивость;
– эмоциональный интеллект;
– лидерство.

Перечень работ по данной тематике может быть продолжен, главное здесь то, что:

– во-первых, надпрофессиональные компетенции (гибкие навыки) во всех этих работах практически одни и те же, с незначительными дополнениями и изменениями;

– во-вторых, представленные в таком виде надпрофессиональные компетенции лишь декларируются и каталогизируются, но они не технологичны в вопросах организации образовательного процесса и оценивания в процессе обучения вплоть до демонстрационного экзамена;

– в-третьих, представленные таким образом надпрофессиональные компетенции задают лишь рамки и определяют направления, в которых должно осуществляться формирование культуры профессионализма, но не конкретизируют то, чему надо учить и способы практического воплощения.

С точки зрения технологизации оценки надпрофессиональных компетенций интерес представляют работы коллектива авторов Московского городского педагогического университета под руководством С.В. Весманова [2].

В этих работах обосновывается подход, в котором содержание метапредметных компетенций определяется через целенаправленные действия участников рынка труда. Сами метапредметные компетенции как целенаправленные действия представлены в виде действия (глагола) и предметов действия [3]: 1) адаптироваться; 2) взаимодействовать; 3) говорить и писать; 4) достигать; 5) конкурировать; 6) презентовать; 7) проектировать; 8) управлять; 9) учиться.

Такой подход дает возможность уже на теоретическом, концептуальном уровне отойти от существующей сегодня тенденции декларации и каталогизации различных перечней компетенций, зачастую не используемых образовательными организациями. А на практическом уровне позволяет описать структуры надпрофессиональных компетенций в виде действия и предмета действия. В результате появляется возможность предложить их в качестве сквозных структурных компонентов образовательных программ и формирования системы оценки результатов обучения вплоть до демонстрационного экзамена.

Для формирования надпрофессиональных компетенций как основы культуры профессионализма предлагается в качестве предметов действия рассматривать трудовые функции профессиональных стандартов по специальности (ПС), виды профессиональной деятельности, определяемые ФГОС, и представленные в матрице компетенций выпускника обобщенные поведенческие модели специалиста на рабочем месте, которые определяются работодателем.

Иными словами, надпрофессиональные компетенции – это метапредметные компетенции, инкорпорированные в трудовые функции и виды профессиональной деятельности.

Каждая из укрупненных совокупностей, представленных в виде глаголов, проецируется на конкретные целенаправленные действия и дополняется целью/предметом. В результате получается модель компетенций в виде глагола (действия) и дополнения (цели/предмета действия).

Пример фрагмента модели компетенций представлен в таблице 1. Здесь представлен лишь фрагмент модели компетенций. Но на таком примере видно, что надпрофессиональные компетенции интегрируются с трудовыми функциями и видами профессиональной деятельности. Это позволяет технологизировать систему оценки надпрофессиональных компетенций посредством введения оценочных шкал.

Таблица 1

Пример формулирования надпрофессиональных компетенций

| № *п/п* | *Трудовая функция* | *Укрупненная совокупность целенаправленных действий* (*глаголы*) | *Целенаправленные действия, представляемые глаголом* (*действием*) *и дополнениями* (*целями*/*предметами действия*) |
|---|---|---|---|
| 1. | Подготовка универсального токарного станка с ЧПУ и технологической оснастки к изготовлению простых деталей типа тел вращения | Адаптироваться | Понимает содержание технологической и конструкторской документации на изготовление простой детали на универсальном токарном станке с ЧПУ |
| | | | Подбирает необходимые режущие инструменты для эффективного изготовления простых деталей типа тел вращения |
| | | | Своевременно реагирует на изменение условий задания и (или) возникновение нештатных ситуаций |
| | | | При необходимости оперативно вносит коррективы управляющую программу обработки заготовки простой детали |
| | | Достигать | повышает уровень компетенций в сфере профессиональной деятельности |
| | | | обеспечивает высокие показатели результативности при выполнении операции |
| | | Говорить и писать | формулирует выводы и аргументирует свою точку зрения на ситуацию и принятое решение |
| | | | оперативно отвечает на вопросы |
| | | | обращается за консультациями |
| | | | дает обратную связь |
| | | | делится имеющимися знаниями и полученным опытом |
| | | | составляет отчеты и оформляет документацию в рамках должностных обязанностей |

Вариантов оценочных шкал может быть много: от простейшей шкалы: «выполняет – не выполняет» те или иные действия – до дифференцированных шкал с различной нормировкой баллов.

Такой подход может стать основой для формирования сквозных структурных компонентов образовательных программ НОТ «Профессионалитет», а также для разработки оценочных материалов надпрофессиональных компетенций.

Важно отметить, что ценность надпрофессиональных компетенций определяется тем, что они универсальны для всех отраслей народного хозяйства и менее подвержены воздействию факторов внешнего окружения.

Таким образом, актуальным направлением трансформации системы оценки результатов демонстрационного экзамены в контексте НОТ «Профессионалитет» является создание условий и возможностей для формирования культуры профессионализма посредством сквозного включения в образовательную программу и оценочные средства обучения вплоть до демонстрационного экзамена системы оценки надпрофессиональных компетенций выпускников, востребованных всеми участниками рынка труда.

По нашему мнению, именно такой подход позволит выпускникам СПО, обучающимися по программе «Профессионалитет», прийти к высшей форме культуры – оперированию смыслами как основы культуры профессионализма.

Такая трансформация должна обеспечить:

− объективные потребности развития экономики;

− адекватные идеи социально-экономического развития;

− обоснованные правила развития;

− осознанные действия выпускников СПО по устойчивому социально-экономическому развитию.

Все это в комплексе обеспечивает социальную идентичность личности в вопросах социально-экономического развития как осознание личностью своей принадлежности к социальной группе и признание эмоциональной значимости такой принадлежности [4]. Трансформация такого рода повышает качество человеческого потенциала и минимизирует последствия глубокого системного кризиса общества. Именно это является залогом формирования культуры профессионализма.

***Список литературы***

1. Башкатов И.П. Социально-ответственное управление: семь шагов к успеху (пособие для руководителей по формированию совершенной организации XXI века): монография / И.П. Башкатов – М.: Буки Веди, 2020. – 372 с.

2. Метапредметные компетенции в ожиданиях участников рынка труда / С.В. Весманов, Н.В. Жадько, Д.С. Весманов, Г.А. Акопян // Психологическая наука и образование. – 2020. – Т. 25. №6. – С. 104–112. DOI 10.17759/pse.2020250609. EDN YIPRFW

3. Глаголы и дополнения как модель описания содержания метапредметных компетенций в ожиданиях и представлениях участников рынка труда / С.В. Весманов, Н.В. Жадько, Д.С. Весманов, Г.А. Акопян // Чуждоезиково обучение. – 2021. – №48. – С. 32–42. – DOI 10.53656/for21.13glag. – EDN QOFFYF

4. Жилина А.А. Формирование социальной идентичности личности подростка в процессе онлайн-социализации: построение теоретической модели / А.А. Жилина, О.А. Селиванова // Мир науки. Педагогика и психология. – 2020. – №3. – EDN LLAKPT

5. Каган М.С. Философия культуры / М.С. Каган; Акад. гуманитар. наук; СПб. гуманитар. ун-т профсоюзов; СПб. гос. ун-т. – СПб.: Петрополис, 1996. – 415 с. EDN YEBSRH

6. Культурология: учебник / под ред. Ю.Н. Солонина, М.С. Кагана. – М.: Высшее образование, 2005. – 566 с.

7. Исследование профиля надпрофессиональных компетенций, востребованных ведущими работодателями при приеме на работу студентов и выпускников университетов и молодых специалистов / Е.А. Степашкина, А.К. Суходоев, Д.Ю. Гужеля; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт образования. – М.: НИУ ВШЭ, 2022. – 32 с.

***Галеев Рамиль Миргасимович***
преподаватель
***Галеева Руфина Амировна***
преподаватель

ГБПОУ ИО «Иркутский колледж автомобильного транспорта и дорожного строительства»
г. Иркутск, Иркутская область

# РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА БАЗЕ ООО «АВТОСЕРВИС «ОМИ» В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ КОЛЛЕДЖА К ДЕМОНСТРАЦИОННОМУ ЭКЗАМЕНУ

***Аннотация****: в статье рассматривается программа наставничества, разработанная совместно с представителями ООО «Автосервис «ОМИ», показана ее значимость в процессе подготовки студентов к демонстрационному экзамену. Актуальность темы обусловлена необходимостью расширения практической подготовки будущих специалистов в сфере обслуживания автомобилей.*

*Основное внимание уделяется методам и формам наставничества, которые включают практическое обучение, контролируемую практику и обмен опытом с профессионалами, описываются основные этапы реализации программы, включая отбор наставников, определение целей и задач, а также итоговые оценки результатов.*

***Ключевые слова****: демонстрационный экзамен, профессиональное образование, практические технологии, сотрудничество с работодателями, качество подготовки.*

В современных реалиях среднего профессионального образования программа наставничества играет важную роль формирования профессиональных качеств выпускников в процессе подготовки молодых специалистов. В ГБПОУ ИО «Иркутский колледж автомобильного транспорта и дорожного строительства» реализуется программа наставничества на базе ООО «Автосервис ОМИ» по специальности 23.02.07 «Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей», обеспечивая как теоретическое, так и практическое обучение.

Программа наставничества является дополнением рабочей программы профессионального модуля по специальности «Проведение кузовного ремонта». Программа разработана с учетом решения следующих задач:

– получение актуализированного профессионального опыта и развития личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации;

– создание условий для осознанного выбора направления деятельности в выбранной профессии;

– развитие гибких навыков как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в условиях современного рынка труда (в том числе готовность адаптироваться и осваивать новое оборудование и технологии).

Форма наставничества «работодатель – студент» предполагает создание органичной системы взаимодействия колледжа и ООО «Автосервис ОМИ» с целью получения студентами актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации в профессиональной среде.

Среди основных задач деятельности наставников со стороны ООО «Автосервис ОМИ» в отношении студентов является: ускорение освоения основных навыков профессии, содействие в выработке навыков профессионального поведения, развитие у студентов интереса к трудовой деятельности в целом.

Результатом работы наставников должно стать повышение уровня мотивации и осознанности в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для начала осуществления трудовой деятельности с должным уровнем компетенций, адаптация на потенциальном месте работы в рамках своей рабочей деятельности.

Среди оцениваемых результатов: повышение уровня мотивации и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования; получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность; увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем; численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных выпускников колледжа.

Взаимодействие наставников и наставляемых осуществляется как в режиме внеурочной деятельности, так и в рамках освоения профессионального модуля учебной программы.

Разработаны требования к участникам программы наставничества, реализующейся на базе ООО «Автосервис ОМИ».

*Наставник* – это неравнодушный профессионал с опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, поддерживающий стандарты и правила организации, имеющий навык наставничества и курирования при вводе в должность нового специалиста без опыта работы. Обладает коммуникативными навыками, лояльностью, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.

*Наставляемый* – это обучающийся ГБПОУ ИО «ИКАТ и ДС», участвующий в данной программе, имеющий мотивацию на совершенствование профессиональных навыков выбранной специальности.

Программа наставничества предполагает подключение различных специалистов со стороны ООО «Автосервис ОМИ» на различных этапах реализации в соответствии с занимаемой должностью и рассматриваемым модулем обучения. В программе участвуют: заместитель генерального директора по развитию; руководитель клиентского отдела; руководитель кузовного цеха; специалист отдела запасных частей; рабочие по специальностям (мойщик, арматурщик, кузовщик, жестянщик, колорист, маляр); технолог кузовного ремонта. Основные формы реализации программы: теоретические модули, дуальное обучение, мастер-классы, экскурсии на предприятие, краткосрочные и долгосрочные стажировки, трудоустройство.

В процессе наставничества опытные механики и мастера предприятия демонстрируют лучшие образцы профессиональной деятельности, что помогает студентам понять и освоить основные процессы, связанные с диагностикой, ремонтом и обслуживанием автомобилей. Наставники не только делятся лучшими практиками, но и показывают эффективные, безопасные и экономически целесообразные решения. Кроме того, программа наставничества создает комфортную атмосферу, где новички могут задать вопросы и

обсудить сложные ситуации с более опытными коллегами, получить обратную связь и советы. Это способствует повышению уверенности студентов в собственных силах и снижению стресса перед экзаменом.

Программа наставничества помогает выработать навыки взаимодействия в команде, что крайне важно в работе автосервиса, где требуется слаженность действий. К тому же в рамках программы наставничества рассматриваются типовые ситуации и задания, что обеспечивает всестороннюю подготовку к экзамену и способствует улучшению его результатов.

В реализации программы наставничества с ООО «Автосервис ОМИ» в период с сентября 2023 по май 2024 года приняла участие группа четвертого курса специальности 23.02.07 «Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей». Опыт показал, что программа наставничества является ключевым элементом подготовки обучающихся по данной специальности, обеспечивая качественную практическую подготовку, эффективно готовит будущих специалистов к сдаче демонстрационного экзамена на высоком уровне.

Результатом программы наставничества стало повышение мотивации студентов и уровня их осознанности в вопросах саморазвития и профессионального образования, освоения конкретных профессиональных навыков, необходимых для начала трудовой деятельности, а также адаптации на потенциальном месте работы. Кроме того, увеличилось количество студентов, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных по результатам производственной практики. Особенно заметно вырос интерес студентов к освоению практических навыков по проведению кузовного ремонта, повысилась результативность прохождения государственной итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена по сравнению с группой, не участвующей в программе наставничества.

В соответствии с ФГОС по специальности 23.02.07 «Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей» от 09.12.2016 №1568 в редакции от 01.09.2002 г. выделяются шесть основных видов деятельности, однако при проведении демонстрационного экзамена профильного уровня оценке подлежат только следующие три вида профессиональной деятельности:

– техническое обслуживание и ремонт электрооборудования и электронных систем автомобилей;

– техническое обслуживание и ремонт автомобильных двигателей;

– техническое обслуживание и ремонт шасси автомобилей.

Вид деятельности «Проведение кузовного ремонта» не включен в комплект оценочной документации демонстрационного экзамена 2024 г., соответственно, данные практические навыки не будут оцениваться на экзамене, хотя в данном виде профессиональной деятельности есть заинтересованность работодателей.

В связи с этим становится очевидной необходимость участия организаций-работодателей не только в подготовке будущих специалистов на реальной производственной базе под руководством опытных наставников из числа мастеров-производственников, но и в процессе разработки контрольно-оценочных материалов в рамках разработки вариативной части задания по востребованным компетенциям.

Основываясь на опыте сотрудничества ГБПОУ ИО «Иркутский колледж автомобильного транспорта и дорожного строительства» с ООО «Автосервисом ОМИ» в рамках подготовки к демонстрационному экзамену в 2024 году, планируется в 2025 году разработать задания вариативной части по востребованному виду профессиональной деятельности «Проведение кузовного ремонта».

Новая модель взаимодействия с работодателями по разработке и реализации программы наставничества и апробации вариативной части комплекта оценочной документации в дальнейшем будет распространена на все специальности колледжа.

***Список литературы***

1. Иванова Л.А. О разработке контрольно-оценочных средств в условиях реализации ФГОС СПО / Л.А. Иванова // Проблемы социально-экономического развития Сибири. – 2015. – №4 (22). – С. 152–162. – EDN VHOMZP.

2. Кубрушко П.Ф. Демонстрационный экзамен как средство повышения качества государственной итоговой аттестации выпускников автомобильного колледжа / П.Ф. Кубрушко, Е.П. Собина // Агроинженерия. – 2023. – Т. 25. №2. – С. 83–88. DOI 10.26897/2687-1149-2023-2-83-88. EDN JXGMED

3. Русанов А.А. Опыт ГБПОУ ИО ИКАТ и ДС по организации и проведению региональных чемпионатов «Молодые профессионалы» (World Skills Russia) по компетенции 13 Кузовной ремонт (Autobody Repair) / А.А. Русанов, Н.И. Москаленко // Современные проблемы профессионального образования: опыт и пути решения: материалы 3-й Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (Иркутск, 16–18 октября 2018 года). – Иркутск: Иркутский государственный университет, 2018. – С. 817–824. – EDN GKNMDC.

***Жих Наталья Николаевна***
заведующая учебно-методическим кабинетом
ГАПОУ «Новотроицкий политехнический колледж»
Оренбургской области
г. Новотроицк, Оренбургская область
***Дыга Евгения Константиновна***
начальник центра по взаимодействию
с учебными заведениями
АО «Уральская Сталь»
г. Новотроицк, Оренбургская область
***Катеринина Анна Андреевна***
канд. психол. наук, заместитель директора
по научной работе и информатизации
Орский гуманитарно-технологический институт (филиал)
ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет»
г. Орск, Оренбургская область

# СОТРУДНИЧЕСТВО С РАБОТОДАТЕЛЯМИ И ОРГАНИЗАЦИЯМИ-ПАРТНЕРАМИ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА

***Аннотация****: в статье рассматривается опыт работы ГАПОУ «НПК» и АО «Уральская Сталь». Описаны формы взаимодействия с предприятием-партнером по вопросам подготовки выпускников, востребованных на рынке труда, при организации промежуточной и государственной итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена.*

***Ключевые слова****: демонстрационный экзамен, формы сотрудничества, модель взаимодействия.*

Конкурентное преимущество Оренбургской области обеспечивается развитием кадрового потенциала, в частности, с ростом уровня образования населения. В настоящее время ключ к обеспечению стабильного экономического роста лежит в сфере среднего профессионального образования. Среднее профессиональное образование активно возвращает статус надежной опоры в жизни. Сегодня работодатели понимают важность собственного участия в

образовательном процессе. Неслучайно в регионе уже есть примеры взаимодействия учебного заведения и производства.

Город Новотроицк является территорией опережающего социально-экономического развития, и ГАПОУ «Новотроицкий политехнический колледж» – одна из ведущих организаций среднего профессионального образования, готовящих кадры для предприятий металлургического комплекса. Более 65 лет колледж готовит кадры для своего базового предприятия АО «Уральская сталь», и на протяжении многих лет выстроена уникальная организационная модель взаимодействия «колледж – предприятие».

Взаимодействие колледжа с работодателями развивается сегодня в следующих направлениях: совершенствование содержания образования; ориентация на рынок труда; кадровое обеспечение образовательного процесса; материально-техническое обеспечение; привлечение дополнительных финансовых средств; система контроля качества образования; трудоустройство выпускников и участие представителей по направлениям в аттестационные процедуры демонстрационного экзамена с применением инструмента учета отраслевой специфики региональной экономики.

Сложившаяся практика организации и проведения демонстрационного экзамена, направления его развития ставят перед колледжем и работодателем ряд вопросов, требующих активного взаимодействия заинтересованных сторон в части содержания оценочных материалов демонстрационного экзамена и формирования экспертного сообщества демонстрационного экзамена.

В работе использовались теоретические методы исследования проблемы сотрудничества работодателей с образовательными учреждениями (наблюдение, изучение документов, изучение и обобщение педагогического опыта).

С 2022 года в Новотроицком политехническом колледже, реализующем программы среднего профессионального образования (ППССЗ и ППКРС), началась апробация, а затем и внедрение новой формы проведения государственной итоговой аттестации – демонстрационного экзамена.

Представители АО «Уральская Сталь» по направлениям участвуют в совместной работе по организации и проведению промежуточной и государственной итоговой аттестации в форме

демонстрационного экзамена как с колледжем, так и с институтом развития профессионального образования. В период с 2021 по 2024 год основными формами сотрудничества с предприятием-партнером при разработке оценочных материалов демонстрационного экзамена базового и профильного уровней были следующие:

– изучение и анализ запросов предприятия-партнёров посредством проведения опросов ведущих специалистов и сотрудников дирекции по персоналу АО «Уральская Сталь» (не менее трех встреч в год);

– обучение представителей предприятия-партнёра в рамках подготовки экспертов демонстрационного экзамена (обучено 8 сотрудников предприятия);

– направление квалифицированных представителей предприятия-партнёра для участия в отборе экспертов оценочных материалов демонстрационного экзамена (23 представителя АО «Уральская сталь»);

– анализ образовательных программ среднего профессионального образования, разработанных и реализованных в рамках федерального проекта «Профессионалитет» (реализуются 8 образовательных программ);

– участие в непосредственной разработке оценочных материалов в составе инициативной рабочей группы по разработке проектов оценочных материалов демонстрационного экзамена (8 представителей АО «Уральская сталь»);

– участие в разработке вариативной части комплектов оценочной документации (8 представителей АО «Уральская сталь»);

– рецензирование проектов оценочных материалов демонстрационного экзамена на уровне страны (8 представителей АО «Уральская сталь»);

– общественное обсуждение проектов оценочных материалов демонстрационного экзамена (8 представителей АО «Уральская сталь»);

– встречи, консультации и иные мероприятия по вопросам разработки и экспертизы оценочных материалов;

Сравнительный анализ (рисунок 1) количества участия студентов и представителей работодателя позволяет говорить о том, что

количество участников демонстрационного экзамена увеличилось в 2,5 раза.




Рис. 1. Количество участников демонстрационного экзамена

Оценка и анализ результатов демонстрационного экзамена работодателем позволяет колледжу выявить дефициты в подготовке выпускника и осуществить целенаправленный поиск эффективных механизмов реализации образовательных программ.

Сегодня формами взаимодействия с предприятием-партнером в целях организации промежуточной и государственной итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена с целью содействия популяризации демонстрационного экзамена в профессиональной среде и демонстрации готовности колледжа сотрудничать по вопросам подготовки выпускников, востребованных на рынке труда, выступают:

– заключение в установленном порядке соглашений о сотрудничестве по различным направлениям взаимодействия, в том числе о признании результатов демонстрационного экзамена;

– обучение представителей АО «Уральская Сталь» по программе «Эксперт демонстрационного экзамена»;

– признание организациями-работодателями цифрового паспорта компетенций в качестве документа, подтверждающего освоение выпускником профессиональных компетенций, необходимых для выполнения производственных задач в конкретной профессиональной деятельности;

– популяризация процедуры проведения демонстрационного экзамена в производственной среде;

– участие представителей предприятия-партнёра в экспертной оценке заданий демонстрационного экзамена в рамках промежуточной и государственной итоговой аттестации;

– предоставление колледжу оборудования, инструментов, расходных материалов для проведения демонстрационного экзамена, а также площадки для организации центров проведения демонстрационного экзамена;

– выработка модели стажировки педагогических работников колледжа на базе АО «Уральская Сталь» в контексте вопросов организации и проведения демонстрационного экзамена;

– обсуждение итогов проведения демонстрационного экзамена;

– обмен информацией, в том числе касающейся вопросов трудоустройства выпускников колледжа;

– организация встреч, консультаций и иных мероприятий по вопросам проведения демонстрационного экзамена;

– создание рабочих групп по вопросам, требующим отдельного решения.

ГАПОУ «НПК» координирует деятельность всех участников взаимодействия, обеспечивает методическую, организационную и информационную поддержку, вносит необходимые коррективы, организует открытые обсуждения итогов каждого из направлений реализации ФГОС.

АО «Уральская Сталь» в рамках имеющихся договоренностей вносит предложения по совершенствованию проводимых мероприятий.

В результате взаимодействия с предприятием партнером АО «Уральская Сталь» с целью достижения перспективных результатов деятельности:

– выстроена система долгосрочных партнерских отношений;

– определены механизмы вовлечения представителей работодателя в деятельность колледжа по разработке и экспертизе оценочных материалов демонстрационного экзамена и проведению промежуточной и государственной итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена;

– определены формы и взаимовыгодные условия предоставления предприятием-партнёром оборудования, инструментов, расходных материалов для проведения демонстрационного экзамена;

– созданы благоприятные условия признания предприятием-партнёром результатов демонстрационного экзамена (в том числе цифрового паспорта компетенций);

– публикуются материалы о положительных практиках реализации сотрудничества ГАПОУ «НПК» с АО «Уральская Сталь» в социальных сетях, мессенджерах, печатных изданиях и СМИ;

– проводятся мероприятия по совершенствованию содержания и процедуры разработки и экспертизы оценочных материалов демонстрационного экзамена в тесном сотрудничестве.

Считаем налаженное сотрудничество с предприятием – партнером АО «Уральская Сталь» взаимовыгодным и эффективным, так как:

– повышается престиж колледжа;

– повышается качество подготовки обучающихся по программам среднего профессионального образования путем обеспечения соответствия образовательных программ требованиям современного производства;

– развивается педагогический потенциал колледжа путем обеспечения изучения современных технологий производства в рамках образовательной деятельности;

– модернизируется производственная база колледжа путем привлечения имущественных, материальных и финансовых ресурсов организаций-работодателей;

– повышается готовность выпускников к профессиональной деятельности и узнаваемость в профессиональной сфере и на рынке труда посредством участия в проектах и имиджевых мероприятиях;

– решается кадровый вопрос предприятия-партнёра путем прямого взаимодействия с обучающимися как потенциальными работниками и формирование активного кадрового резерва.

***Список литературы***

1. Образование Оренбуржья – 2023. Итоги работы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://minobr.orb.ru/activity/6436/ (дата обращения: 30.09.2024).

2. Романова А.А. Основные формы и способы взаимодействия образовательных учреждений и предприятий на примере среднего профессионального образования / А.А. Романова // Образование и воспитание. – 2023. – №3.1 (44.1). – С. 19–22. EDN TNKWFN

3. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ (последняя редакция) // СПС КонсультантПлюс.

***Игнатова Елена Владимировна***
заместитель директора по учебно-производственной работе
ОГАПОУ «Ульяновский авиационный колледж –
Межрегиональный центр компетенций»
г. Ульяновск, Ульяновская область

***Башаринова Елена Андреевна***
руководитель отдела обучения и развития персонала
ПАО «Ил» – Авиастар
г. Ульяновск, Ульяновская область

# ФОРМЫ СОТРУДНИЧЕСТВА С РАБОТОДАТЕЛЯМИ И ОРГАНИЗАЦИЯМИ-ПАРТНЕРАМИ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА

***Аннотация**: ОГАПОУ «Ульяновский авиационный колледж – Межрегиональный центр компетенций» проводит демонстрационный экзамен по разным направлениям подготовки студентов с 2017 года. В статье представлен опыт проведения демонстрационного экзамена совместно с ПАО «Ил» – Авиастар на примере профессии 15.01.32 «Оператор станков с ЧПУ». Колледж впервые выпускал студентов, обучающихся по программам Федерального проекта «Профессионалитет».*

***Ключевые слова**: СПО, производственное обучение, работодатель, демонстрационный экзамен, ФП «Профессионалитет».*

Сотрудничество с базовым предприятием-партнером филиалом ПАО «Ил» – Авиастар длится уже очень давно, и, конечно, оно является нашей базой как для прохождения практики, так и для трудоустройства выпускников. Филиал ПАО «Ил» – Авиастар относится к предприятиям оборонно-промышленного комплекса и очень заинтересовано в трудоустройстве выпускников колледжа, их качественной профессиональной подготовке.

Организация подготовки к государственной итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена начинается с начала учебного года как во время изучения учебного материала на занятиях, так и во время учебной и производственной практик.

При обучении и государственной итоговой аттестации студентов, выпускающихся по профессии 15.01.32 «Оператор станков с

ЧПУ», обучающихся по образовательным программ Федерального проекта «Профессионалитет», возникли определенные проблемы, которые колледж решал совместно с работодателем:

1) производственное обучение является важным этапом и составной частью содержания профессионального образования. Его главная цель заключается в постепенном, поэтапном формировании профессионального мастерства студентов в течение всего периода обучения. Сокращение срока обучения до 1 года 10 месяцев повлекло за собой низкую успеваемость и качество, студентам недостаточно 10 месяцев для изучения общепрофессиональных и специальных дисциплин, учебная практика всего 9 недель (по 3 недели на получение и отработку навыков по каждому из трех профессиональных модулей);

2) выпуск несовершеннолетних студентов составил порядка 50% группы, что повлекло за собой проблему их дальнейшего трудоустройства. Но филиал ПАО «Ил» – Авиастар пошел нам навстречу и трудоустроил таких ребят на неполный рабочий день контролерами, по достижении совершеннолетия ребят переведут работать по специальности. Но это был первый выпуск, и каждый год такие специалисты предприятию, конечно, не нужны;

3) несмотря на сокращенную программу обучения требования, предъявляемые к выпускникам, закончившим обучение по образовательным программам Федерального проекта «Профессионалитет», достаточно высокие. Государственная итоговая аттестация предполагает сдачу демонстрационного экзамена не просто повышенного уровня, но и с обязательной сдачей вариативной части. ОГАПОУ «Ульяновский авиационный колледж – Межрегиональный центр компетенций» совместно с филиалом ПАО «Ил» – Авиастар создали рабочую группу по разработке вариативной части экзамена, но даже оценочные средства профильного уровня были уже достаточно сложными для студентов, осваивающих профессию в течение 10 месяцев, что отмечали даже сотрудники предприятия-партнера при разборе оценочных материалов;

4) при планировании графика сдачи демонстрационного экзамена учитывалось, что максимальное время с вариативной частью составило 4 часа, это позволило проводить экзамен в 2 смены, но так как количество рабочих мест достаточно ограничено – всего 2

рабочих места, длительность экзамена составила 8 рабочих дней. Для оценивания, как известно, привлекаются представители работодателя, и оторвать их от работы на такой срок достаточно проблематично. Чтобы решить эту проблему, колледж привлекает экспертов «с запасом», но и этот способ не всегда спасает ситуацию;

5) состав экспертного сообщества в 2024 году был пересмотрен руководством филиала ПАО «Ил» – Авиастар, и вместо обычных рабочих для оценивания работы студентов были привлечены начальники цехов, которые непосредственно знают потребность в кадрах на местах и принимают решение о ее закрытии, во время экзамена некоторым студентам было сделано предложение о трудоустройстве;

6) ежегодно филиал ПАО «Ил» – Авиастар помогает ОГАПОУ «Ульяновский авиационный колледж – Межрегиональный центр компетенций» с расходными материалами и инструментом, так как любые направления обучения технического характера являются очень дорогостоящими.

После выпуска студентов руководство филиала ПАО «Ил» – Авиастар и ОГАПОУ «Ульяновский авиационный колледж – Межрегиональный центр компетенций» провели детальный анализ сдачи демонстрационного экзамена по всем направлениям, где сотрудники предприятия принимали участие, это:

– 15.01.05 Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки);

– 15.01.32 Оператор станков с программным управлением;

– 15.01.35 Мастер слесарных работ;

– 24.01.01 Слесарь-сборщик авиационной техники;

– 25.02.08 Эксплуатация беспилотных авиационных систем.

Были предложены мероприятия по подготовке к демонстрационному экзамену в 2025 году, которые позволят улучшить качество результатов:

– пересмотрели график прохождения учебной практики с привлечением сотрудника предприятия 1 раз в неделю для проведения контрольных срезов, проведения мастер-классов;

– руководство филиала ПАО «Ил» – Авиастар рассматривает возможность выделения сотрудника для проведения теоретических занятий 1–2 раза в неделю;

– определены ответственные за подготовку студентов к демонстрационному экзамену:

– по модулю 1 «Изготовление деталей на металлорежущих станках с программным управлением по стадиям технологического процесса в соответствии с требованиями охраны труда и экологической безопасности» – *сотрудники ОГАПОУ «Ульяновский авиационный колледж – Межрегиональный центр компетенций*»;

– по модулю 2 «Разработка управляющих программ для станков с числовым программным управлением» – *сотрудники филиала ПАО «Ил» – Авиастар* совместно с сотрудниками образовательной организации.

В заключение отметим, что, исходя из анализа данных, целесообразным было бы вернуться к сроку обучения 2 года 10 месяцев, так как освоить все необходимые для плодотворной работы компетенции за 1 год 10 месяцев обучения невозможно.

***Список литературы***

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2013. – №1. – Ст. 1.

2. Постановление Правительства Российской Федерации от 16 марта 2022 года №421 «О проведении эксперимента по разработке, апробации и внедрению новой образовательной технологии конструирования образовательных программ среднего профессионального образования в рамках федерального проекта «Профессионалитет» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2022. – №12. – Ст. 1800.

3. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 08.11.2021 №800 «Об утверждении Порядка проведения итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования» (с изм. и доп.) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2021. – №45. – Ст. 6820.

4. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 24.08.2022 №762 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2022. – №35. – Ст. 5787.

5. Приказ ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования» от 22.06.2023 №П-291 «О введении в действие Методики организации и проведения демонстрационного экзамена» // ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://de.firpo.ru/docs/p_27 (дата обращения: 13.09.2024).

***Кнауб Оксана Викторовна***
главный специалист сектора молодежной политики
отдела развития персонала
АО «Оренбургнефть»
г. Бузулук, Оренбургская область

# УЧАСТИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ АО «ОРЕНБУРГНЕФТЬ» В ПОДГОТОВКЕ К ПРОВЕДЕНИЮ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА В БУГУРУСЛАНСКОМ НЕФТЯНОМ КОЛЛЕДЖЕ

***Аннотация**: в статье рассматривается прикладное решение вопросов взаимодействия работодателя и учебного заведения в рамках подготовки и проведения демоэкзамена. Заинтересованность работодателя в подготовке выпускников к демонстрационному экзамену становится неотъемлемой частью работы по их дальнейшему трудоустройству.*

***Ключевые слова**: работодатели, сотрудничество, организации-партнеры.*

Формы промежуточной и итоговой аттестации в виде экзаменов для проверки знаний долгое время были основным видом оценки компетентности студентов СПО, позволяющим в большей степени оценивать только теоретические знания. Профессиональные умения и навыки на таких экзаменах проверить было достаточно сложно.

Мы, как работодатели, прекрасно понимаем, что требования современного производства быстро меняются. Сегодня нам необходимы молодые специалисты, обладающие не только определенным багажом теоретических знаний, но получившие практический опыт в освоении профессиональных компетенций.

Демонстрационный экзамен как форма итоговой аттестации может стать эффективной формой в подборе кадрового потенциала для «Оренбургнефти». В этом учебном году мы впервые будем принимать участие в демонстрационном экзамене в качестве экспертов. Внимательно изучив предложения колледжа об участии наших специалистов в итоговой аттестации, просмотрев различные материалы и отзывы работодателей об этой форме итоговой аттестации, мы

активно подключились к подготовке к проведению демонстрационного экзамена в Бугурусланском нефтяном колледже.

Определены эксперты от нашей организации, включая главного эксперта. Между нашими экспертами и преподавателями колледжа уже с начала учебного года началась работа по подготовке к предстоящей итоговой аттестации.

*Прекрасно понимаем*, *что нам*, *как работодателям*, *демонстрационный экзамен дает возможность*:

– получать специалистов, уже имеющих основной базовый уровень практических умений и навыков, необходимых на нашем производстве;

– участвовать в разработке оценочных материалов с учетом наших потребностей и нашей специфики работы;

– принимать активное участие в подготовке выпускников образовательной организации к демонстрационному экзамену во время прохождения ими производственной практики посредством выработанной системы наставничества.

Важная составляющая демонстрационного экзамена – оценочные материалы, в разработке которых наша организация активно принимает участие. Вариативная часть оценочных материалов дает не шаблонное решение поставленных на экзамене задач, а возможность расширения умений и навыков выпускников с учетом наших требований. Кроме того, это позволяет, с одной стороны, избегать субъективности при выставлении оценки экспертами, а с другой – даёт выпускникам возможность реально проявить себя в условиях, приближенных к производственным, и показать уровень своей подготовленности, начиная с прохождения производственной практики в «Оренбургнефти» и на других предприятиях «Роснефти».

Предстоящий демонстрационный экзамен позволит нам не только по-другому посмотреть на прохождение студентами производственной практики, но и понять, как можно через требования демонстрационного экзамена изменить практические занятия, учебную практику и даже промежуточную аттестацию по междисциплинарным курсам.

Например, уже в этом учебном году администрация колледжа вышла к нам с инициативой по изменению формы проведения промежуточной аттестации на основе требований оценивания

результатов демонстрационного экзамена. Данная инициатива нами поддержана, и сейчас наши специалисты (эксперты) совместно с преподавателями колледжа разрабатывают основные критерии в подходе к проведению и оцениванию промежуточной аттестации.

Еще одним важным моментом является появившаяся возможность системы СПО быстро реагировать на изменение требований рынка труда. И здесь демонстрационный экзамен не теряет своей актуальности, а, напротив, дает возможность изменений определенной части заданий, быстро реагируя на требования рынка к профессиональной подготовке будущих выпускников. В рамках этого сотрудничества в начале учебного года мы провели несколько встреч с педагогическим коллективом, довели до преподавателей новые требования технологических процессов на нашем предприятии. Результатом этих встреч стало создание рабочей группы, которая занимается решением поставленных задач. Мы прекрасно понимаем, что такая работа должна проходить достаточно эффективно, чтобы к приходу обучающихся на производственную практику и у нас, и у преподавателей колледжа сформировалось четкое понятие, не только чему и как учить, но и какие новые навыки и умения должны приобрести будущие выпускники в течение всего одного учебного года.

Изменение требований рынка производства диктует необходимость изменения не только рабочих программ, но и квалифицированной переподготовки преподавателей колледжа. Это один из ключевых моментов, где ярко проявляется взаимная заинтересованность сотрудничества колледжа и предприятия: преподаватели проходят на нашем предприятии переподготовку или повышение своей квалификации, впоследствии передавая полученные знания обучающимся, которые в скором времени станут нашими штатными работниками.

Все положительные стороны демонстрационного экзамена могут быть достигнуты только при тесном взаимодействии образовательной организации с работодателями. У нас такое сотрудничество началось задолго до проведения самого экзамена перед прохождением студентами производственной практики.

Сотрудники «Оренбургнефти», определенные в роли экспертов на демонстрационном экзамене, встречаясь с преподавателями, совместно определяют те компетенции, умения и навыки, которыми должны овладеть обучающиеся при прохождении производственной практики.

Производственная практика выполняет важнейшие функции в системе профессиональной подготовки студентов:

– обучающую – актуализация, углубление и расширение теоретических знаний, их применение в решении конкретных ситуационных задач, формирование навыков, умений;

– развивающую – развитие познавательной, творческой активности будущих специалистов, развитие мышления, коммуникативные и психологические способности;

– воспитывающую – формирование социально активной личности будущего специалиста, устойчивого интереса, любви к профессии;

– диагностическую – проверка уровня профессиональной направленности будущих специалистов, степени профессиональной пригодности и подготовленности к профессиональной деятельности.

Сформированность каждой из перечисленных функций можно оценивать по критериям аттестации демонстрационного экзамена, что само по себе уже является важным компонентом подготовки к экзамену. Данные критерии оценивания также разрабатываются совместно преподавателями колледжа и работниками «Оренбургнефти».

Перед началом прохождения производственной практики за каждым обучающимся закрепляется наставник из числа наших сотрудников.

Прохождение производственной практики является для обучающегося тем критерием, по которому он сам может понимать, способен ли он решать поставленные производственные задачи или у него еще есть определенные пробелы, которые необходимо преодолеть. Вот здесь и должна в полной мере проявиться роль закрепленного наставника, задача которого на данном этапе помочь освоить необходимые производственные навыки.

По окончании производственной практики предполагается, что обучающиеся будут сдавать квалификационный экзамен, который

в принципе можно считать упрощенным аналогом демонстрационного экзамена. Он проверит готовность обучающегося к выполнению соответствующего вида профессиональной деятельности и сформированность у него требуемого набора профессиональных компетенций. Задания экзамена квалификационного также разрабатываем совместно с преподавателями колледжа с учетом предлагаемых заданий демонстрационного экзамена. Как правило, задания экзамена квалификационного являются переработанной частью демонстрационного экзамена.

Таким образом, производственная практика, сдача экзамена квалификационного подготавливают обучающегося к сдаче демонстрационного экзамена, помогают глубже понять и найти практический способ выполнения заданий демонстрационного экзамена.

Считаем, что таких результатов можно добиться только благодаря тесному сотрудничеству представителей работодателя и образовательной организации. Мы рассчитываем на хороший положительный результат предстоящего демонстрационного экзамена для «Оренбургнефти»: возможность определить выпускников, готовых трудоустроиться к нам на работу и отвечающих всем нашим требованиям квалификационного соответствия.

***Список литературы***

1. Приказ Минпросвещения России «О введении в действие Методики организации и проведения демонстрационного экзамена» №П-291 от 22.06.2023.

2. Формирование компетенций в среднем профессиональном образовании: материалы межрегиональной с международным участием научно-практической конференции / Министерство образования Новгородской области Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Новгородский строительный колледж». – Великий Новгород, 2020.

3. Министерство Просвещения Российской Федерации Распоряжение от 1 апреля 2019 года №Р-42 «Об утверждении методических рекомендаций о проведении аттестации с использованием механизма демонстрационного экзамена (с изменениями на 1 апреля 2020 года)».

4. Модонов Е.Н. Нормативно-правовое и методическое обеспечение организации и проведения демонстрационного экзамена (особенности применения) / Е.Н. Модонов. – 2023.

5. Панина Т.С. Современные способы активизации обучения: учебное пособие / Т.С. Панина, Л.Н. Вавилова. – 4-е изд., стер. – М.: Академия, 2018.

***Петров Николай Семенович***
начальник отдела технической поддержки
ООО МПК «Атяшевский»
р.п. Торбеево, Республика Мордовия

# ЭФФЕКТИВНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ К ДЕМОНСТРАЦИОННОМУ ЭКЗАМЕНУ

***Аннотация****: статья раскрывает роль демонстрационного экзамена в интеграции системы среднего профессионального образования с требованиями современного рынка труда. На примере ГБПОУ РМ «Торбеевский колледж мясной и молочной промышленности» показано, как плодотворное сотрудничество учебного заведения с работодателями, в частности с ООО «МПК «Атяшевский», способствует повышению качества подготовки студентов и успешному проведению демонстрационного экзамена. Статья детально освещает формы сотрудничества колледжа и работодателя.*

***Ключевые слова****: демонстрационный экзамен, профессионалитет, государственная итоговая аттестация, эксперт.*

Демонстрационный экзамен играет ключевую роль в интеграции системы среднего профессионального образования с требованиями современного рынка труда. Успешное проведение таких экзаменов возможно при условии глубокого сотрудничества образовательных учреждений с работодателями и другими заинтересованными сторонами.

Для ГБПОУ РМ «Торбеевский колледж мясной и молочной промышленности» демонстрационный экзамен представляет собой уникальную возможность оценить как содержание, так и качество образовательных программ, а также соответствие материально-технической базы установленным требованиям. Это дает возможность оценить уровень квалификации преподавательского состава и выявить направления для дальнейшего развития. Особенно актуально это в контексте участия колледжа в федеральном проекте

«Профессионалитет», который направлен на приближение образовательных стандартов к потребностям рынка труда.

В рамках данного проекта был создан образовательный кластер, объединяющий колледж и опорного индустриального партнера – Группу компаний «Талина», одного из ведущих российских производителей продуктов питания, сотрудником которого является автор. На территории нашего района расположено градообразующее предприятие ООО «МПК «Атяшевский», а также такие значимые компании, как ЗАО «Мордовский бекон». Одним из примеров успешного сотрудничества является взаимодействие с ООО «МПК «Атяшевский», где возглавляемый нами отдел технической поддержки активно сотрудничает с преподавателями специальности 09.02.07 «Информационные системы и программирование». Это взаимодействие способствует созданию эффективной системы проведения демонстрационного экзамена, что, в свою очередь, помогает студентам продемонстрировать свои навыки в условиях, максимально приближенных к реальным требованиям отрасли.

Сотрудники нашего отдела играют ключевую роль в организации и проведении демонстрационного экзамена, участвуя в нескольких важных аспектах этого процесса. Во-первых, они занимаются разработкой контрольно-измерительных материалов, что является основой для объективной оценки знаний и навыков студентов. Качественно подготовленные материалы обеспечивают стандартность и справедливость в оценивании, что имеет критическое значение для результативности экзамена. Во-вторых, входя в состав экзаменационной комиссии, сотрудники могут непосредственно влиять на процесс оценивания, гарантируя соблюдение всех необходимых стандартов и процедур. Это обеспечивает прозрачность итогов экзамена и повышает доверие участников к оценочному процессу. Кроме того, проведение учебных занятий позволяет специалистам подготовить студентов к реальным условиям демонстрационного экзамена. Это не только увеличивает уровень уверенности студентов, но и способствует глубокой подготовке к испытаниям. Таким образом, комплексная работа сотрудников отдела технической поддержки – от разработки методических материалов до непосредственного обучения и оценки – создает эффективную систему, способствующую качественной подготовке и успешному проведению демонстрационного экзамена.

В данном контексте важным элементом является опыт в разработке программы государственной итоговой аттестации, предусматривающей защиту дипломных проектов и сдачу демонстрационного экзамена. Это происходит в рамках Федерального проекта «Профессионалитет», который играет значительную роль в повышении качества образовательного процесса. Во-первых, наличие хорошо разработанных контрольно-измерительных материалов служит основой для создания единых стандартов оценки знаний и навыков обучающихся. Это позволяет гарантировать, что все студенты сталкиваются с одинаковыми требованиями, что, в свою очередь, способствует справедливости и объективности экзаменов. Во-вторых, опыт в этой области позволяет интегрировать современные подходы и методики обучения в процесс оценки, что делает его более актуальным и соответствующим требованиям рынка труда. Это важно для подготовки специалистов, которые смогут успешно конкурировать в условиях быстроменяющегося мира.

Недавнее общественное обсуждение оценочных материалов для демонстрационного экзамена на сайте ФИРПО, в котором активно участвовали ряд специалистов, служит ярким примером взаимодействия между образовательными учреждениями и профессиональным сообществом. Данный подход не только укрепляет доверие к экзаменационным процедурам, но и позволяет учитывать мнения всех заинтересованных сторон, что, в свою очередь, помогает выявлять и устранять недостатки в оценочных заданиях.

Еще одной ключевой задачей является формирование необходимой материально-технической базы для успешного проведения демонстрационного экзамена. Для обеспечения качественной подготовки площадки были выполнены все необходимые мероприятия, а также пройдено обучение по курсу «Эксперт демонстрационного экзамена», что позволило быть в роли главного эксперта. В рамках сотрудничества была оказана методическая поддержка и проведены консультации для студентов в подготовке к демонстрационному экзамену, с целью передачи актуальных знаний, необходимых для успешного выполнения заданий.

Активное участие в актуализации образовательных программ с учетом требований рынка труда позволяет обеспечить соответствие подготовки выпускников реальным потребностям предприятий. Совместные усилия преподавателей колледжа и отдела

технической поддержки способствуют достижению высоких результатов в организации и проведении демонстрационного экзамена. Такой подход не только улучшает качество образования, но и способствует более эффективному трудоустройству выпускников, что в свою очередь положительно влияет на развитие всего сектора.

Демонстрационный экзамен как одна из финальных стадий подготовки студентов напрямую связан с организацией производственной практики на базе ООО «МПК «Атяшевский». В ходе практики студенты имеют возможность не только углубить свои теоретические знания, но и подготовиться к реальным ситуациям, которые они могут встретить на экзамене. Практические навыки, полученные в процессе стажировки, позволяют им увереннее демонстрировать свои компетенции перед потенциальными работодателями.

В заключение хочется отметить, что демонстрационный экзамен представляет собой важный элемент системы среднего профессионального образования, который необходим для интеграции учебного процесса с реальными потребностями рынка труда. Эффективное проведение таких экзаменов возможно только при наличии продуктивного сотрудничества с работодателями и ключевыми индустриальными партнёрами, что способствует формированию качественного и современного образовательного контента. Таким образом, демонстрационный экзамен становится не просто формальной аттестацией, а важной вехой в подготовке студентов, обеспечивая им возможность продемонстрировать свои знания и навыки в условиях, приближенных к реальной профессиональной деятельности. Сотрудничество не только повышает качество образования, но и формирует кадровый потенциал, готовый к вызовам, которые ставит перед ними современный рынок труда.

***Список литературы***

1. Приказ от 8 ноября 2021 г. №800 «Об утверждении порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования».

2. Методические рекомендации о проведении государственной итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена по образовательным программам среднего профессионального образования в рамках Федерального проекта «Профессионалитет».

***Смолич-Суркова Ольга Сергеевна***
преподаватель, мастер производственного обучения
ОГАПОУ «Губкинский горно-политехнический колледж»
г. Губкин, Белгородская область

# РАБОТОДАТЕЛЬ-ЭКСПЕРТ НА ДЕМОНСТРАЦИОННОМ ЭКЗАМЕНЕ КАК ФОРМА ПЕРСПЕКТИВНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА С РАБОТОДАТЕЛЯМИ И ОРГАНИЗАЦИЯМИ-ПАРТНЕРАМИ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА

***Аннотация**: статья посвящена вопросу привлечения работодателей, производственников в качестве экспертов на демонстрационный экзамен в колледжи и техникумы. Описаны проблемы, возникающие при реализации такого взаимодействия, и пути решения, с целью добиться качественного и долгосрочного сотрудничества с организациями-партнерами данном в вопросе.*

***Ключевые слова**: среднее профессиональное образование, демонстрационный экзамен, работодатель-эксперт, центр проведения демонстрационного экзамена, выпускник.*

Итоговая аттестация в форме демонстрационного экзамена по различным современным компетенциям – это не дань моде, а реалия нашего времени. Такой формат оценки выпускника позволяет целостно оценить освоение им профессиональных компетенций по профессии или специальности, показывает уровень его практического опыта, полученного за время обучения, и, как следствие, выступает ярким индикатором уровня мастерства педагогического персонала учебного заведения.

Внедрение демонстрационного экзамена позволило учреждениям среднего профессионального образования (СПО) активнее взаимодействовать с организациями-партнерами, по причине необходимости усовершенствования материально-технической базы колледжей и техникумов, создания у себя центров проведения демонстрационного экзамена (ЦПДЭ).

На многих якорных предприятиях-партнерах стали создаваться учебные лаборатории, преподавателями на которых выступили

производственники, как нельзя лучше погружающие студентов в атмосферу будущей профессии, показывающие на собственном примере, что их ожидает после получения диплома.

Такое взаимодействие способствует высокопрофессиональной подготовке обучающихся по выбранному направлению и успешной сдаче демонстрационного экзамена (максимально приближенного к производственным условиям) в итоге. Вышесказанное благоприятствует плавной адаптации выпускника на производстве, помогая лучше себя реализовать в профессии.

На данный момент присутствие работодателей на демонстрационном экзамене в качестве экспертов является для многих учреждений СПО не новым, что напрямую связано в первую очередь с массовым внедрением такого формата государственной итоговой аттестации выпускников в колледжах и техникумах всей страны, представляющей собой показатель практической квалификационной работы, приравненной к современным производственным условиям.

Как правило, итоговая аттестация выпускников в форме демонстрационного экзамена приходится на окончание учебного года, время которого сопровождается также множеством экзаменов и отчетной документации. Сложившиеся реалии таковы, что преподавателям системы СПО (преподавателям и мастерам производственного обучения колледжей и техникумов) приходится участвовать экспертами (главным, линейным) в нескольких демонстрационных экзаменах по своей компетенции в короткий отрезок времени, а это подразумевает отрыв от учебного процесса, так как часто необходимо быть командированным в другие учебные заведения, особенно если их учебное заведение не владеет площадками для сдачи демонстрационного экзамена.

Немного по-другому обстоит дело с преподавателями-экспертами, у которых есть база в своем учебном заведении. Но и тем мастерам производственного обучения и преподавателям приходится принимать в своем ЦПДЭ по несколько смен и там тоже быть экспертами (главным, линейным, техническим). Учитывая, что время проведения демонстрационного экзамена, как правило, имеет большую загруженность преподавателей и нагрузка без того

колоссальна, а дополнительная в виде демонстрационного экзамена для некоторых не может выть выполнима.

Поэтому при решении этой проблемы была рассмотрена возможность привлекать экспертов-работодателей, экспертов-производственников с якорных предприятий, организаций-партнеров по соответствующим выпускаемым компетенциям. К тому же кому как не работодателю, напрямую заинтересованному в получении высококвалифицированного работника, лучше оценивать своего потенциального сотрудника, напрямую участвуя в оценке и отборе трудовых кадров. Таким образом, привлечение работодателей в качестве экспертов демонстрационного экзамена стало важным и перспективным направлением в данной области.

Сотрудничество учебных заведений СПО с организациями-партнерами дало перспективную коллаборацию «колледж – работодатель», но при этом встал ряд проблем, решение которых требовало незамедлительных действий.

А именно возникла одна из первых проблем. Как исполнить качественное обучение того самого работодателя, принимая тот факт, что демонстрационный экзамен – это не только целая система по определению уровня знаний, умений и навыков выпускников, но и достаточно широкая методологически-правовая структура? Как будущему эксперту-работодателю не просто изучить, а вникнуть в тонкости демонстрационного экзамена, чтобы верно ориентироваться в его различных понятиях и принципах, от которых зависит объективность и верность оценки выпускника на демонстрационном экзамене? Как эксперту-производственнику верно оценить выпускника, сдающего итоговую аттестацию в форме демонстрационного экзамена?

Тут нашлось первое решение. На помощь пришла методическая служба колледжа, совместно с опытными педагогами учебного заведения, участвовавшими не один раз экспертами на демонстрационном экзамене. Данные преподаватели и мастера производственного обучения, обладающие достаточным опытом в процедуре оценки выпускников и владеющие педагогическими навыками, стали наставниками для экспертов-работодателей.

Для этого были организованы обучающие семинары для производственников, на которых будущие эксперты демонстрационного

экзамена смогли почерпнуть максимально информативно не только этапы проведения и организации самого экзамена, но нюансы встречающихся ситуаций, из реального опыта действующих экспертов-преподавателей колледжа. По итогу обучение и сдача тестирования на роль эксперта демонстрационного экзамена у работодателей прошли успешно.

В прошлом учебном году вовлеченность работодателей в оценку демонстрационного экзамена в ОГАПОУ «Губкинский горно-политехнический колледж» составила 55%. На текущий год планируется увеличение привлечения работодателей-экспертов с целью перспективного сотрудничества с работодателями и организациями-партнерами при проведении демонстрационного экзамена до 75%.

Анализ вовлеченности работодателей в оценку демонстрационного экзамена в разрезе трех лет представлен на рисунке 1.

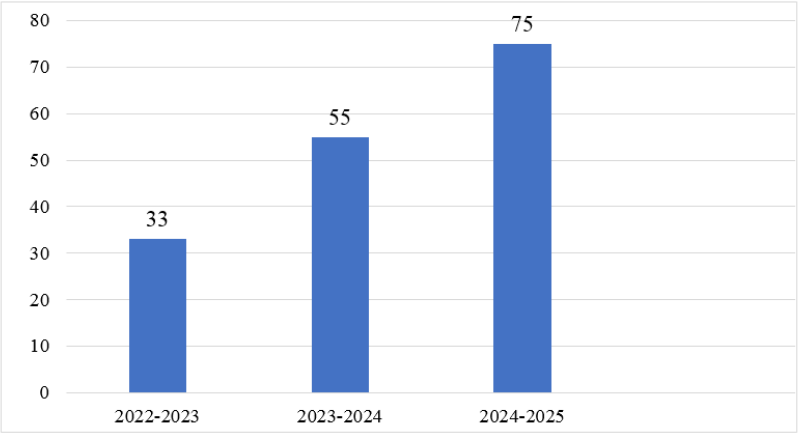


Рис. 1. Анализ вовлеченности работодателей в оценку демонстрационного экзамена в ОГАПОУ «Губкинский горно-политехнический колледж»

Несомненным плюсом привлечения работодателей в качестве экспертов демонстрационного экзамена можно выделить тот факт, что, обладая актуальным практическим опытом и рабочими профессиональными навыками, они могут легко оценить потенциал экзаменуемого.

Кроме того, такое сотрудничество учебного заведения с работодателями при проведении демонстрационного экзамена позволяет организации-партнеру произвести отбор для своего предприятия новых перспективных рабочих кадров прямо в день сдачи экзамена и получении «Цифрового паспорта компетенций» выпускником, что, несомненно, также положительно сказывается на заинтересованности предприятий-партнеров в участии на государственной итоговой аттестации.

Следующей проблемой можно выделить сложность отрыва работодателя от производства, так как его рабочие процессы требуют постоянного внимания и присутствия на рабочем месте. Кроме того, отсутствовала материальная составляющая взаимодействия работодателя и учебного заведения на демонстрационном экзамене.

Выяснилось, что не каждый эксперт-производственник готов бесплатно, или в свой выходной день работать на площадке учебного заведения. Ведь, по сути, демонстрационный экзамен – еще более ответственная работа, от точности которой зависит профессиональное будущее человека – выпускника колледжа.

Решением стало заключение соглашения между организацией-партнером и колледжем о предоставлении работникам, задействованным в демонстрационных экзаменах, оплачиваемых отгулов на период экзамена, или заключение подряда о выполнении услуг учебному заведению с оплатой фактически отработанных часов на площадке проведения демонстрационного экзамена. Таким образом, стала возможной оплата за работу экспертам-работодателям в ЦПДЭ при проведении демонстрационного экзамена.

Такое на первый взгляд простое решение замотивировало производственников активнее включаться в процесс экспертной оценки демонстрационного экзамена, ответственнее относиться к выполняемой на экзамене роли.

Хочется отметить психологический комфорт выпускника, сдающего демонстрационный экзамен. Как факт, до активного привлечения работодателей экспертами выступают преподаватели и мастера других колледжей и техникумов, которые оценивали обучающихся не своих учебных заведений, согласно регламенту проведения демонстрационного экзамена. Такой формат связан с

непредвзятостью оценки квалификации выпускника, объективностью полученных на экзамене результатов.

Таким образом, будущие выпускники ни разу не видели своих экзаменаторов-экспертов, кроме как дня сдачи, что заметно усиливало градус стресса у сдающих, да и еще и при чужих людях. И хотя современный специалист должен обладать стрессоустойчивостью, часто волнение становилось причиной банальных ошибок экзаменующегося на площадке.

С развитием взаимодействия учреждений СПО и работодателей-экспертов волнение при сдаче демонстрационного экзамена снизилось. Это можно объяснить тем, что обучающиеся на производственных практиках в организациях-партнерах вольно или не вольно сталкивались с работодателями, производственниками: проходили собеседования, имели с ними визуальный контакт, видели их в работе, а у кого-то и вовсе они были наставниками на производстве. Так, обучающийся уже был заочно знаком с экзаменующим экспертом и тем самым проявлял меньшее волнение, а значит, мог не отвлекаться и показать лучший результат на государственной итоговой аттестации, приближенной реальным к производственным условия.

В заключение хочется отметить важность роли работодателя-эксперта при оценке на демонстрационном экзамене. Он становится частью перспективного взаимодействия с учреждением СПО (колледжем или техникумом) в вопросе проведения государственной итоговой аттестации, может пополнить свой штат сотрудников высококвалифицированными рабочими кадрами, что, несомненно, способствует развитию качественного и долгосрочного сотрудничества в данном вопросе. А колледжи и техникумы благодаря такой кооперации могут подготавливать своих выпускников в соответствии с реальными требованиями организаций-работодателей, внедряя их в процедуру промежуточной или итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена, в конкурсные задания чемпионатов «Профессионалы».

***Список литературы***

1. Журавлев Д. Экзамен – способ проверки знаний или психологическое испытание? / Д. Журавлев // Вестник образования России. – 2017. – №7.

2. Лыжин А.И. Методика подготовки демонстрационному экзамену: учебное пособие / А.И. Лыжин, А.А. Коновалов, В.Н. Некрасова, – Екатеринбург: Трикс, 2022. – 56 с.

***Фомкина Анна Александровна***
канд. техн. наук, преподаватель
***Питенина Оксана Николаевна***
директор

КГА ПОУ «Ачинский техникум нефти
и газа им. Е.А. Демьяненко»
г. Ачинск, Красноярский край

# ДЕМОНСТРАЦИОННЫЙ ЭКЗАМЕН – ДВИГАТЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ ПАРТНЕРСКИХ ОТНОШЕНИЙ МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ (НА ПРИМЕРЕ АЧИНСКОГО ТЕХНИКУМА НЕФТИ И ГАЗА ИМ. Е.А. ДЕМЬЯНЕНКО)

***Аннотация****: в статье рассматриваются условия развития партнерских отношений между работодателем и образовательной организации с учетом полного жизненного цикла образовательной услуги. Сделан вывод: тесное сотрудничество с представителями работодателей обеспечит полное соответствие уровня подготовки выпускников не только их собственным потребностям, но и требованиям рынка труда, что в конечном итоге и является показателем качества обучения студентов.*

***Ключевые слова****: индустриальный партнер, демонстрационный экзамен, Ачинский техникум нефти и газа.*

Одним из ключевых инструментов оценки готовности студентов к профессиональной деятельности является демонстрационный экзамен, проводимый с участием работодателей. Данный экзамен позволяет оценить уровень сформированности профессиональных компетенций студентов и их готовность к выполнению реальных рабочих задач. Однако успешная подготовка студентов к данному экзамену требует создания определенных организационно-педагогических условий и эффективного взаимодействия учебных заведений с работодателями.

Краевое государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Ачинский техникум нефти и газа им.

Е.А. Демьяненко» (АТНГ) создавалось и традиционно ориентировано на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена для предприятий нефтепереработки и нефтедобычи в районах Сибири, Дальнего Востока, Крайнего Севера. В настоящее время крупнейшими партнерами техникума являются предприятия, входящие в периметр НК «Роснефть», в частности с АО «Ачинский нефтеперерабатывающий завод восточно-нефтяной компании».

Отметим основные условия, которые являются двигателем демонстрационного экзамена при участии работодателя на примере укрупненной группы 18.00.00 Химические технологии.

*1. Разработка образовательных программ в соответствии с актуальными профессиональными стандартами и требованиями работодателей.*

С 2021 года техникум вошел в инвестиционный проект «Восток Ойл» на период 2020–2025 гг. Для обеспечения кадровой потребности проекта министерство образования Красноярского края совместно с ПАО «НК «Роснефть» успешно реализуют программу взаимодействия обществ группы компании с учреждениями СПО и ВПО. На период 2020–2025 гг.: в 2022 г. техникуму увеличен набор студентов по укрупненной группе 18.00.00 Химические технологии.

В рамках проекта Восток-ойл в техникуме была создана рабочая группа из преподавателей и мастеров производственного обучения, которые провели сравнительную характеристику модели компетенций по специальностям ПН и ТАК и профессии Машинист технологических насосов и скомпоновали виды деятельности, которые интересуют работодателя. Затем совместно с сотрудниками АО «АНПЗ ВНК» были разработаны образовательные программы по укрупненной группе 18.00.00 Химические технологии с учетом практикоориентированного обучения, практические занятия и программа оценки результатов обучения, что позволило успешно пройти профессионально-общественную аккредитацию.

*2. Активное участие работодателя в процессе практической подготовки студентов.*

Сотрудники АО «АНПЗ ВНК» принимают непосредственное участие в обучении, где они делятся опытом работы на высокотехнологичном производстве со студентами не только на лекциях, но

и на практических занятиях. Например, на специальности 18.02.09 Переработка нефти и газа для обучения применяется тренажер КТК-М – современный компьютерный тренажерный комплекс для обучения операторов технологических установок и технологического персонала в нефтеперерабатывающей, нефтехимической и нефтегазодобывающей промышленности, разработанный совместным предприятием «ПЕТРОКОМ», который хоть и отличается от тренажеров других ОУ, а также от тренажера и РСУ индустриального партнера, но позволяет погрузиться в работу управления технологическим процессом. Те знания и опыт, которыми делятся сотрудники АО «АНПЗ ВНК», позволяют не только понимать специфику переработки нефти, но и понимать управление технологическим процессом. Так, в 2023 г. студент АТНГ занял 3-е место на отборочном чемпионате, приравненному к финалу, работая на незнакомом тренажере без подготовки.

*3. Трудоустройство выпускников.*

Представители работодателя заинтересованы и с удовольствием принимают на работу выпускников, которые неоднократно проходили практику на данном предприятии и в процессе обучения получили широкий спектр компетенций, позволяющий осуществлять трудовую деятельность на данном конкретном месте эффективно и без переучивания. В связи с этим был разработан проект о наставничестве, где в качестве разработчика выступил А.Н. Белослюдов, представитель Ачинского НПЗ. Проект наставничества реализуется на предприятии и помогает студентам познакомиться с будущим рабочим местом. Данный проект был представлен в компании Роснефть и заслужил признание.

*4. Повышение квалификации педагогов через курсы, конкурсы, стажировки и участие в конференциях.*

Ежегодно преподаватели по укрупненной группе 18.00.00 «Химические технологии» проходят стажировку в подразделениях АО «АНПЗ ВНК».

Важно также вовлечение преподавателей в производственные процессы на предприятиях для получения практического опыта. Так, в прошлом году четверо преподавателей совместно с сотрудниками компании Роснефть прошли обучение и повышение квалификации в РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина.

Индустриальные партнеры также принимают непосредственное участие во всех этапах организации регионального чемпионата профессионального мастерства «Профессионалы»: это и помощь в формировании площадок, и согласовании конкурсной документации, и предоставление своих опытных сотрудников в качестве экспертов по разным компетенциям.

В 2024 году на базе АТНГ был проведен итоговый (межрегиональный) чемпионат по профессиональному мастерству «Профессионалы» по компетенциям «Переработка нефти и газа» и «Лабораторный химический анализ». В роли главного эксперта по компетенции «Переработка нефти и газа» выступил представитель индустриального партнера АО «АНПЗ ВНК» – В.А. Бабкин, который в полном объеме разработал задания и максимально задействовал материально-техническую базу техникума, что высоко оценили эксперты-наставники из других регионов. Кроме этого, по вышеупомянутым компетенциям в роли индустриальных экспертов также выступили сотрудники АО «АНПЗ ВНК».

Заинтересованность индустриального партнера в качестве образования позволила создать новый проект в виде проведения совместной научно-практической конференции на базе АТНГ, где экспертом выступит административное управление АО «АНПЗ ВНК».

*4. Развитие инфраструктуры и материально-технической базы.*

Благодаря гранту из федерального бюджета были выделены субсидии в рамках реализации мероприятия «Государственная поддержка образовательных организаций в целях обеспечения соответствия их материально-технической базы современным требованиям» федерального проекта «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» национального проекта «Образование» государственной программы «Развитие образования», по результатам которого было создано три мастерских по направлениям: «Переработка нефти и газа», «Лабораторный химический анализ» и «Промышленная автоматика».

Индустриальный партнер ежегодно выделяет значительные средства на модернизацию оборудования, создание новых учебных лабораторий и мастерских, что позволяет студентам работать с

современными технологиями и инструментами. В прошлом году создана мастерская «Машинист технологических насосов и компрессоров», в этом году «Охрана труда и промышленная безопасность».

*5. Обновление стандартов и требований.*

Безусловно, вовлечение работодателя в процесс итоговой аттестации – это важная форма экспертизы конечного этапа подготовки специалиста. Но этим участие работодателей в совершенствовании наших программ не может исчерпываться! Мы уверены, что привлекать работодателей нужно не только к итоговой аттестации, важно, чтобы они принимали участие в работе образовательного учреждения на этапах формирования портфеля образовательных программ, разработки и организации профориентационной работы. Наша первоочередная цель – наладить постоянное, устойчивое и долговременное взаимодействие с различными работодателями на всех этапах обучения. Именно поэтому мы стремимся задействовать максимально широкий круг профессионалов. Например, в 2022 г в ГЭК присутствовали сотрудники не только основного индустриального партнера, но и Амурского НПЗ, а также РН-Ванкор и Славнефть. В июне 2024 г. в сотрудники Амурского НПЗ и АО «АНПЗ ВНК» уже принимали участие в роли экспертов на ДЭ.

Мы уверены, что такое тесное сотрудничество с представителями работодателей обеспечит полное соответствие уровня подготовки наших выпускников не только их собственным потребностям, но и требованиям рынка труда, что в конечном итоге и является показателем качества нашей работы.

***Список литературы***

1. Козак М.В. Формирование профессиональных компетенций студента выпускного курса СПО при подготовке к демонстрационному экзамену с участием работодателя / М.В. Козак // Молодой ученый. – 2024. – № 26 (525). – С. 410–413 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://moluch.ru/archive/525/116064/ (дата обращения: 25.10.2024). – EDN DFALMN

2. Ачинский техникум нефти и газа им. Е.А. Демьяненко [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.achtng.ru/ (дата обращения: 25.10.2024).

***Храмцов Олег Евгеньевич***
директор
***Гиберт Елена Владимировна***
заместитель директора по учебно-методической работе

КОГПОБУ «Кировский многопрофильный техникум»
г. Киров, Кировская область

# ДЕМОНСТРАЦИОННЫЙ ЭКЗАМЕН КАК ИНСТРУМЕНТ ТРАНСФОРМАЦИИ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКОВ КОГПОБУ «КИРОВСКИЙ МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ» В УСЛОВИЯХ СОТРУДНИЧЕСТВА С РАБОТОДАТЕЛЯМИ

***Аннотация**: в современных условиях быстро меняющегося рынка труда и высоких требований к профессиональным навыкам выпускников образовательных учреждений возникает необходимость поиска эффективных инструментов для оценки и развития их компетенций. Демонстрационный экзамен выступает как инновационный метод, позволяющий не только объективно оценить практические умения и знания выпускников, но и способствующий трансформации их компетенций в соответствии с актуальными потребностями работодателей. Статья посвящена анализу демонстрационного экзамена как инструмента, способствующего улучшению качества подготовки квалифицированных рабочих, специалистов и укреплению сотрудничества между образовательной организацией и работодателями.*

***Ключевые слова**: демонстрационный экзамен, трансформация компетенций, выпускники, сотрудничество с работодателями, профессиональное образование, оценка компетенций, практические навыки, рынок труда.*

Несмотря на рекордный в 2023 году рост занятости в России, проблема молодежной безработицы по-прежнему остается весьма актуальной. Молодежь остается наиболее уязвимой группой населения на рынке труда. В августе 2023 года 561,2 тыс. молодых людей в возрасте до 25 лет числились безработными, что составило

24,4% от всех безработных нашей страны. Во втором квартале 2023 года уровень безработицы среди молодежи в возрасте 15–29 лет достиг 6,4%, в то время как доля безработных среди всего населения за аналогичный период была 3,2% [2].

Проблема заключается в том, что классические формы итоговой аттестации студентов, такие как государственные экзамены и дипломные проекты в письменной или устной форме, не всегда позволяют объективно оценить практические умения и готовность выпускника к реальной профессиональной деятельности. В результате работодатели сталкиваются с необходимостью дополнительного обучения новых сотрудников, что требует временных и финансовых затрат.

Одним из перспективных решений данной проблемы является внедрение демонстрационного экзамена в систему профессионального образования. Демонстрационный экзамен представляет собой форму итоговой аттестации, в рамках которой выпускники выполняют практические задания, максимально приближенные к реальным производственным условиям. Это позволяет оценить не только теоретические знания, но и умения применять их на практике, а также уровень развития профессиональных компетенций [3].

Цель настоящей статьи – рассмотреть демонстрационный экзамен как инструмент трансформации компетенций выпускников в условиях сотрудничества с работодателями, выявить его преимущества и недостатки, а также предложить рекомендации по его эффективному внедрению в образовательный процесс.

Для достижения поставленной цели в рамках исследования были использованы следующие методы: анализ научной литературы и нормативных документов (изучение отечественных научных публикаций, посвященных вопросам профессионального образования, оценки компетенций, взаимодействия образовательных учреждений с работодателями, анализ нормативно-правовой базы Российской Федерации в сфере образования, включая федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС), приказы и методические рекомендации Министерства просвещения РФ); эмпирические методы (анкетирование: разработка и проведение опросов среди различных групп респондентов: студенты выпускных курсов, прошедшие демонстрационный экзамен,

преподаватели и мастера производственного обучения, участвующие в организации и проведении демонстрационного экзамена, работодатели, принимающие на работу выпускников); сравнительный анализ (сопоставление результатов профессиональной адаптации выпускников, прошедших демонстрационный экзамен, с теми, кто оценивался традиционными методами, анализ эффективности сотрудничества образовательного учреждения с работодателями до и после внедрения демонстрационного экзамена).

Исследование показало, что внедрение демонстрационного экзамена способствует значительному повышению уровня практических навыков и компетенций выпускников КОГПОБУ «Кировский многопрофильный техникум». В результате прохождения экзамена студенты демонстрируют уверенное владение профессиональными инструментами и оборудованием: выпускники лучше ориентируются в современных технологиях и методах работы; способность решать реальные производственные задачи: выполнение практических заданий в рамках экзамена развивает умение применять теоретические знания на практике; развитие мягких навыков (soft skills): работа в условиях, приближенных к производственным, способствует развитию коммуникативных навыков, способности работать в команде, управлять временем и ресурсами.

Анкетирование работодателей и предприятий-партнеров строительной отрасли Кировской области показало высокую степень удовлетворенности уровнем подготовки выпускников, прошедших демонстрационный экзамен: 85% работодателей отметили, что новые сотрудники обладают необходимыми практическими навыками и готовы к самостоятельной работе с минимальным периодом адаптации; 70% работодателей выразили готовность продолжать сотрудничество с КОГПОБУ «Кировский многопрофильный техникум», внедряющими демонстрационный экзамен, и участвовать в его проведении.

Внедрение демонстрационного экзамена также способствует развитию партнерских отношений между КОГПОБУ «Кировский многопрофильный техникум» и предприятиями строительной отрасли: участие работодателей в государственных экзаменационных комиссиях: представители предприятий становятся членами комиссий и экспертами демонстрационного экзамена, что повышает

объективность оценки и позволяет работодателям напрямую оценить потенциал выпускников – будущих сотрудников; практико-ориентированное обучение: благодаря взаимодействию с работодателями в техникуме ежегодно обновляются учебные программы, включаются актуальные темы и технологии.

Демонстрационный экзамен стимулирует техникум к пересмотру содержания и структуры образовательных программ: обновление учебных планов: включение в них новых дисциплин и модулей, соответствующих современным требованиям строительной отрасли; интеграция практических занятий: увеличение доли практических занятий и лабораторных работ, использование кейсов и проектного обучения; повышение квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения: необходимость подготовки студентов к демонстрационному экзамену стимулирует педагогических работников техникума к повышению своей квалификации и освоению новых методов и технологий обучения.

Статистический анализ данных показал положительную динамику в профессиональной успешности выпускников КОГПОБУ «Кировский многопрофильный техникум», прошедших демонстрационный экзамен: сокращение периода адаптации на рабочем месте: в среднем на 30% по сравнению с выпускниками, оцененными традиционными методами; повышение уровня трудоустройства: до 90% выпускников находят работу в сфере полученной профессии в течение первых шести месяцев после окончания обучения; увеличение заработной платы: выпускники, прошедшие демонстрационный экзамен, в среднем получают на 15% более высокую заработную плату в начальный период карьеры.

Несмотря на очевидные преимущества, внедрение демонстрационного экзамена в процедуры государственной итоговой и промежуточной аттестации сталкивается с рядом проблем:

– кадровые ресурсы: нехватка квалифицированных преподавателей и мастеров производственного обучения, способных подготовить студентов к экзамену и провести его на высоком уровне;

– финансовые затраты: проведение демонстрационного экзамена требует дополнительных финансовых вложений со стороны техникума и партнеров.

Проведенное исследование подтверждает, что демонстрационный экзамен является эффективным инструментом трансформации компетенций выпускников КОГПОБУ «Кировский многопрофильный техникум» в условиях сотрудничества с работодателями строительной отрасли г. Кирова и Кировской области. Его внедрение способствует:

1) повышению качества профессионального образования: выпускники получают возможность развивать практические навыки и компетенции, востребованные на рынке труда;

2) улучшению взаимодействия с работодателями: совместная работа над содержанием экзамена и участие в его проведении укрепляют партнерские отношения между образовательной организацией и строительными предприятиями г. Кирова и Кировской области;

3) адаптации образовательных программ: возможность оперативно реагировать на изменения в строительной отрасли и обновлять содержание профессионального обучения.

Для преодоления выявленных проблем и повышения эффективности демонстрационного экзамена рекомендуется:

– развитие материально-технической базы: привлечение инвестиций, участие в государственных программах поддержки образования (грантах), сотрудничество с предприятиями строительной отрасли в вопросах оснащения мастерских техникума;

– повышение квалификации педагогических кадров: организация курсов повышения квалификации, стажировок на предприятиях, обмен опытом с коллегами, взаимонаставничество;

– разработка нормативно-правовой базы: создание единых стандартов проведения демонстрационного экзамена, включение его в обязательные элементы государственной итоговой и промежуточной аттестации, участие педагогических работников техникума в разработке комплектов оценочной документации (КОД);

– информирование и мотивация участников: проведение информационных кампаний среди студентов и работодателей о преимуществах демонстрационного экзамена, разработка стимулов для активного участия.

В заключение следует отметить, что демонстрационный экзамен представляет собой перспективное направление развития

системы профессионального образования, способствующее подготовке высококвалифицированных специалистов, готовых к современным требованиям рынка труда. Его дальнейшее развитие и распространение требует совместных усилий со стороны государства, профессиональных образовательных организаций и работодателей, предприятий-партнеров.

***Список литературы***

1. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 02.08.2019 №386 «Об утверждении Порядка проведения демонстрационного экзамена».

2. Образование молодежи и ее положение на рынке труда / М.Л. Агранович, О.В. Зайцева, М.А. Ливенец, И.В. Селиверстова // Профессиональное образование и рынок труда. – 2023. – №4. – С. 6–24. – DOI 10.52944/PORT.2023.55.4.001. – EDN NWKLIE

3. Иванов И.И. Демонстрационный экзамен как инструмент оценки профессиональных компетенций выпускников / И.И. Иванов // Профессиональное образование в современном мире. – 2021. – №4. – С. 15–22.

***Щетинина Ирина Анатольевна***
преподаватель, куратор проведения
демонстрационного экзамена
Филиал ФГБОУ ВО «Петербургский
государственный университет путей
сообщения Императора Александра I»
г. Ярославль, Ярославская область

## ПРОФЕССИОНАЛИТЕТ НА РЕЛЬСАХ. ВАРИАТИВНАЯ ЧАСТЬ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА ДЛЯ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

***Аннотация****: в статье описывается опыт проведения ГИА в формате демонстрационного экзамена профильного уровня с вариативной частью, разработанной в сотрудничестве и по заказу работодателей. Тесная система взаимодействия Ярославского филиала ПГУПС с ОАО «РЖД», опыт участия в чемпионатах и конкурсах профессионального мастерства, а также привлечение представителей работодателя в экспертную комиссию обеспечивают выпускникам высокую готовность к работе на железной дороге.*

***Ключевые слова**: оценка компетенций, оценка практических навыков, демонстрационный экзамен, вариативная часть оценочных материалов, ОАО РЖД.*

Работодатели в сфере железнодорожного транспорта ищут специалистов, готовых к решению практических задач по автоматизации управлением поездами, а также моделированию и анализу систем автоматики и телемеханики. Демонстрационный экзамен для будущих специалистов железнодорожного транспорта позволяет оценить реальные компетенции выпускников и их готовность к решению конкретных профессиональных задач. Успешное прохождение демонстрационного экзамена – это свидетельство того, что выпускник имеет не только диплом, но и реальные профессиональные компетенции.

В 2021 году в Ярославском филиале ПГУСП впервые была проведена промежуточная аттестация в формате демонстрационного экзамена для студентов, обучающихся по специальностям 23.02.01 «Организация перевозок и управление на транспорте (по видам)», 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)», а также 09.02.06 «Сетевое и системное администрирование». В 2022 году выпускники данных специальностей прошли государственную аттестацию в формате демонстрационного экзамена, а уже в 2023 году выпускники по всем специальностям, реализующимся в филиале, в рамках ГИА сдавали демонстрационный экзамен. В состав экспертной комиссии были включены представители структурных подразделений Северной железной дороги (филиала ОАО РЖД), входящие в реестр экспертов ИРПО.

За счет чего нам удалось заинтересовать представителей работодателя активно участвовать в оценочных процедурах демонстрационного экзамена?

Во-первых, в железнодорожном транспортном образовании традиционно сложилась тесная система сотрудничества с ОАО «РЖД». Взаимодействие всех университетов путей сообщения Российской Федерации с ОАО «РЖД» осуществляется в соответствии с Программой взаимодействия ОАО «РЖД» с университетскими комплексами железнодорожного транспорта до 2025 года. На

железных дорогах страны взаимодействие выстраивается по своим дополнительным программам взаимодействия.

На полигоне Северной железной дороги, который охватывает 11 регионов Российской Федерации, расположены 3 филиала Петербургского государственного университета путей сообщения Императора Александра I, которые тесно сотрудничают между собой и с Северной железной дорогой. В целях повышения качества подготовки квалифицированных специалистов со средним профессиональным образованием, на уровне руководства Северной железной дороги по кадрам и социальным вопросам издано распоряжение о закреплении руководителей региональных дирекций, ответственных за взаимодействие с отраслевыми образовательными организациями. В рамках данного взаимодействия ежеквартально собрания цикловых комиссий посещают представители работодателя, проводятся лекции, тренинги, мастер-классы как для обучающихся, так и для преподавателей филиала.

Во-вторых, представители Северной железной дороги имеют опыт участия в чемпионатах и конкурсах профессионального мастерства в качестве экспертов. Ярославский филиал ПГУПС является площадкой для проведения регионального этапа чемпионата «Профессионалы» по пяти компетенциям: «Управление перевозочным процессом на железнодорожном транспорте. Основная и юниорская линейки», «Экспедирование грузов», «Обслуживание и ремонт железнодорожной автоматики и телемеханики», «Управление локомотивом» и «Обслуживание железнодорожного пути». Активно участвует в конкурсе профессионального мастерства «Молодые профессионалы железных дорог», организованном Ассоциацией образовательных организаций железнодорожного транспорта НО АСКИТТ для обучающихся СПО.

Главными экспертами являются преподаватели филиала, а индустриальными экспертами – представители Северной железной дороги. На сегодняшний день все реализуемые в филиале специальности задействованы в чемпионатном и конкурсном движении. Все конкурсные материалы по компетенциям, включенным в конкурс профессионального мастерства «Молодые профессионалы железных дорог», разработаны рабочими группами специалистов университетов путей сообщения и ОАО «РЖД». Координаторами

разработки, продвижения и популяризации железнодорожных компетенций конкурса профессионального мастерства являются ОАО «РЖД», НО АСКИТТ и ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». На всех чемпионатах и конкурсах экспертами являются представители основного стратегического партнера филиала – Северной железной дороги. Опыт взаимодействия с работодателем во время организации и проведения конкурса «Молодые профессионалы железных дорог», разработки конкурсных заданий позволил максимально оперативно и эффективно отработать возможность введения вариативной части КОД в демонстрационный экзамен 2024 года по одной из реализуемых специальностей.

В 2023 году появилась возможность добавить вариативную часть в профильные задания оценочных материалов демонстрационного экзамена, и эту идею поддержали представители Северной дирекции инфраструктуры. В Ярославской области филиал ПГУПС – это единственная образовательная организация, которая провела демонстрационный экзамен профильного уровня с вариативной частью.

На собрании цикловой комиссии «Автоматики телемеханики и электроснабжения» педагогическими работниками образовательной организации совместно с представителями руководства Центра технической диагностики и мониторинга устройств железнодорожной автоматики Северной железной дороги был проведен анализ всех видов заданий демонстрационного экзамена и принято решение о добавлении вариативной части в блок основных заданий профильного уровня.

Выбор демонстрационного экзамена профильного уровня с вариативной частью для специальности 27.02.03 «Автоматика и телемеханика на транспорте (железнодорожном транспорте)» – это логичное решение, которое отражает особенности профессии и требования рынка труда. Специалисты в сфере автоматики и телемеханики на транспорте должны обладать широким спектром знаний и навыков, включающим работу с электротехническими схемами, программирование, настройку и диагностику оборудования, а также знание специфики железнодорожного транспорта. Большая часть работы специалистов связана с практическим применением

теоретических знаний. Сфера автоматики и телемеханики постоянно развивается, требуя от специалистов гибкости, адаптации к новым технологиям и способности решать нестандартные задачи. Демонстрационный экзамен с вариативной частью позволяет проверить способность студентов адаптироваться к изменяющимся требованиям рынка и применять новые технологии в своей работе.

В Ярославском филиале ПГУПС было издано распоряжение «О назначении уполномоченного коллегиального органа по согласованию вариативной части для профильного уровня демонстрационного экзамена». В состав данного коллегиального органа вошли 4 представителя образовательной организации и представитель Северной дирекции инфраструктуры. Были установлены сроки разработки и утверждения вариативной части демонстрационного экзамена профильного уровня по специальности 27.02.03 «Автоматика и телемеханика на транспорте (железнодорожном транспорте)».

Задания ДЭ профильного уровня состоят из трех модулей, связанных с техническим обслуживанием устройств систем сигнализации, централизации и блокировки, а также с эксплуатацией станционных и перегонных систем железнодорожной автоматики. В рамках задания участникам демонстрационного экзамена необходимо произвести:

– внутреннюю проверку напольного устройства систем централизации и блокировки в соответствии с технической картой;

– регулировку и проверку работы устройств и приборов сигнализации, централизации и блокировки.

– поиск и устранение отказов, соблюдая соответствующую методику и алгоритмы.

Однако специалисты по автоматике и телемеханике должны уметь не только работать с оборудованием, но и создавать схемы планов железнодорожных станций. Согласно ФГОС СПО по специальности 27.02.03 «Автоматика и телемеханика на транспорте (железнодорожном транспорте)», одной из профессиональных компетенция является «ПК 2.7. Составлять и анализировать монтажные схемы устройств системы железнодорожной автоматики и телемеханики по принципиальным схемам».

Было принято решение дополнить перечень заданий ДЭ профильного уровня вариативным заданием «Проектирование однониточного

(схематического) плана промежуточной железнодорожной станции», т. к. планирование и проектирование – это неотъемлемая часть работы специалиста по автоматике на железнодорожном транспорте. Одниточный план станции – это немасштабное изображение путей, стрелок, светофоров, изолирующих стыков и других объектов станции с соблюдением их взаимного расположения.

При выполнении задания выпускники должны продемонстрировать следующие умения и практические навыки:

– выбора направления движения каждого пути на станции, нумерации путей и стрелок;

– размещения изолирующих стыков и разделения станции на изолированные участки;

– осигнализования станции (расстановки входных, выходных, маневровых светофоров).

Была разработана следующая схема оценивания задания вариативной части.

1. *Построение путевого развития промежуточной станции*: 2,00 – «путевое развитие станции составлено верно с соблюдением размеров элементов одниточного плана»; 1,00 – «путевое развитие станции составлено верно без соблюдения размеров элементов одниточного плана»; 0,00 – «путевое развитие станции составлено неверно или отсутствие результата».

2. *Нумерация главных и приемоотправочных путей станции, нумерация стрелок:* 2,00 – «нумерация главных и приёмоотправочных путей станции, а также нумерация стрелок, выполнены верно»; 1,00 – «нумерация главных и приёмоотправочных путей станции и/или нумерация стрелок, выполнены частично верно»; 0,00 – «нумерация главных и приёмоотправочных путей станции и/или нумерация стрелок, выполнены неверно или отсутствие результата».

3. *Разделение станции на изолированные секции изолирующими стыками:* 2,00 – «разделение станции на изолированные секции изолирующими стыками выполнено верно»; 1,00 – «разделение станции на изолированные секции изолирующими стыками выполнено частично верно»; 0,00 – «разделение станции на изолированные секции изолирующими стыками выполнено неверно или отсутствие результата».

4. *Установка и обозначение входных, выходных и маневровых светофоров* 2,00 – «установка и обозначение входных, выходных и маневровых светофоров выполнена верно»; 1,00 – «установка и обозначение входных, выходных и маневровых светофоров выполнена частично верно»; 0,00 – «установка и обозначение входных, выходных и маневровых светофоров выполнена неверно или отсутствие результата» и т. д.

Данное задание вариативной части способствует развитию творческого мышления и аналитических навыков в связи с тем, что:

– студенты должны анализировать информацию о станции (количество путей, расположение стрелочных переводов, сигнальных устройств, здания и сооружения), а затем синтезировать ее в единый, логически выстроенный план;

– построение плана требует визуализации пространственной структуры станции, что стимулирует воображение и способность представлять объекты в пространстве;

– студенты должны выбрать наиболее рациональное и эффективное расположение элементов станции с учетом ее функциональных задач, ограничений и условий эксплуатации;

– каждый план станции уникален, что требует от студентов самостоятельного поиска и реализации оригинальных решений, учитывая индивидуальные особенности конкретной станции;

– построение плана требует прогнозирования будущих потребностей станции и учета возможностей ее дальнейшего развития.

Для выполнения данного задания вариативной части новое оборудование не требуется, вся работа выполняется на компьютерах.

В мае 2024 года демонстрационный экзамен профильного уровня с вариативной частью по специальности 27.02.03 «Автоматика и телемеханика на транспорте (железнодорожном транспорте)» успешно сдали все выпускники очного и заочного отделения (45 человек). Уже на этапе демонстрационного экзамена будущие специалисты получили предложения о трудоустройстве на железнодорожном транспорте. В настоящее время все выпускники 2024 года трудоустроены по данной специальности в Северную дирекцию инфраструктуры на должность электромонтеров устройств сигнализации, централизации и блокировки.

Плодотворное партнерство по разработке вариативной части демонстрационного экзамена по специальности 27.02.03 «Автоматика и телемеханика на транспорте (железнодорожном транспорте)» продолжается. Проведение демонстрационных экзаменов с вариативной частью, учитывающей потребности конкретных региональных работодателей, повышает качество подготовки специалистов и увеличивает их шансы успешного трудоустройства. Тесная система взаимодействия Ярославского филиала ПГУПС с ОАО «РЖД», опыт участия в чемпионатах и конкурсах профессионального мастерства, а также привлечение представителей работодателя в экспертную комиссию обеспечивают выпускникам высокую готовность к работе на железной дороге.

***Список литературы***

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 27.02.03 «Автоматика и телемеханика на транспорте (железнодорожном транспорте)».

3. Оценочные материалы демонстрационного экзамена 27.02.03 «Автоматика и телемеханика на транспорте (железнодорожном транспорте)».

***Юрасова Татьяна Федоровна***
методист
***Бочарова Юлия Викторовна***
преподаватель

ГБПОУ «Волжский политехнический техникум»
г. Волжский, Волгоградская область

## ФОРМЫ СОТРУДНИЧЕСТВА ГБ ПОУ «ВОЛЖСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ» С ОРГАНИЗАЦИЕЙ-ПАРТНЕРОМ АО «ВОЛЖСКИЙ ТРУБНЫЙ ЗАВОД» ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА

***Аннотация****: в статье представлен анализ опыта подготовки и проведения демонстрационного экзамена при использовании различных форм сотрудничества техникума и организации-работодателя. Авторами раскрывается возможность проведения*

*демонстрационного экзамена как эффективного способа проверки компетентности выпускников.*

***Ключевые слова**: демонстрационный экзамен, компетентностный подход, государственная итоговая аттестация, проверка знаний, качество обучения, СПО, выпускники техникума, образовательные результаты.*

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Волжский политехнический техникум» (далее – ГБ ПОУ «ВПТ») – системообразующая образовательная организация в г. Волжский, крупнейшая многопрофильная профессиональная образовательная организация региона, имеющая большой опыт в реализации федеральных и региональных проектов, в том числе с привлечением финансирования из федерального бюджета; ведущее учреждение по подготовке кадров в сфере металлургического производства. Общий контингент студентов – более 3 тыс. человек.

Акционерное общество «Волжский трубный завод» (далее – АО «ВТЗ») – социальный партнер «ВПТ» и основной участник Центра проведения демонстрационного экзамена. АО «ВТЗ» – является ведущим предприятием Волгоградской области, на котором трудится около 10 000 человек. АО «ВТЗ» производит более 800 типоразмеров труб различного назначения. В его состав входят 5 основных цехов 26 вспомогательных и обслуживающих производств.

Сотрудничество техникума с АО «ВТЗ» позволяет реализовывать модель социального партнерства и систему эффективного взаимодействия на протяжении 40 лет. За эти годы подготовлено более 18 тысяч специалистов и квалифицированных рабочих.

Цель статьи – анализ форм сотрудничества техникума с организацией-партнёром, выделение идей и методов, перенос которых в практику СПО целесообразен. Обобщен опыт взаимодействия и сотрудничества при проведении ГИА в форме демонстрационного экзамена между ГБ ПОУ «ВПТ» и АО «ВТЗ», учитывающий интересы всех участников процесса.

В целях организации ГИА в форме демонстрационного экзамена в 2024 г. были реализованы следующие совместные мероприятия между ГБ ПОУ «ВПТ» и организацией-партнером АО «ВТЗ»:

– подписание Договора о сетевом взаимодействии и сотрудничестве ГБ ПОУ «ВПТ» и АО «ВТЗ» по различным направлениям взаимодействия;

– обучение 22 представителей АО «ВТЗ» по специальной программе «Эксперт демонстрационного экзамена» для участия в экспертной группе по направлениям подготовки: 22.02.05 Обработка металлов давлением, 22.02.06 Сварочное производство, 15.02.12 Монтаж, техническое обслуживание и ремонт (по отраслям), 22.01.03 Машинист крана металлургического производства, 15.01.05 Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки));

– популяризация процедуры проведения демонстрационного экзамена в производственной среде, а также через корпоративную газету «Волжский трубник»;

– участие представителей завода в экспертной оценке заданий демонстрационного экзамена в рамках ГИА;

– создание форм стимуляции (благотворительных программ) АО «ВТЗ» для создания площадок по организации центра проведения демонстрационного экзамена на базе техникума. За последние годы на покупку оборудования, инструментов предприятие выделило более 4 миллионов рублей;

– выполнение соглашения о перечислении денежных средств в объеме 20 млн рублей в целях приобретения оборудования, программного обеспечения, капитального ремонта, учебной и производственной инфраструктуры «Образовательно-производственного центра (кластера)» при реализации федерального проекта «Профессионалитет» в 2022 году;

– разработка целевых моделей стажировки педагогических работников техникума на базе организации-работодателя АО «ВТЗ» в контексте вопросов организации и проведения демонстрационного экзамена;

– обмен информацией по вопросам трудоустройства выпускников техникума, реализующего образовательные программы СПО;

– организация консультаций по вопросам проведения демонстрационного экзамена;

– создание рабочей группы по вопросам расчета таблиц прокатки, требующим отдельного решения;

– привлечение специалистов завода к обеспечению контроля качества подготовки выпускников, руководству курсовыми и дипломными проектами, участию в организации учебной и производственной практик с использованием современной технологической базы.

ГБ ПОУ «ВПТ» является кластером металлургической отрасли, созданного в результате реализации федерального проекта «Профессионалитет». В 2024 году студенты впервые сдавали демонстрационный экзамен в рамках ГИА. Демонстрационный экзамен является не только формой ГИА, но и инструментом независимой экспертной оценки качества подготовки выпускника образовательной организации, реализующей образовательные программы СПО [2, с. 7].

Для техникума проведение аттестационных испытаний в формате демонстрационного экзамена – это возможность объективно оценить содержание и качество образовательных программ, материально-техническую базу, уровень квалификации преподавательского состава, а также направления деятельности, в соответствии с которыми определить точки роста и дальнейшего развития [5, с. 78].

Представители предприятий, участвующие в оценке в рамках экзамена, по его результатам могут осуществить подбор лучших молодых специалистов по востребованным компетенциям, оценив на практике их профессиональные умения и навыки, а также оптимизировать и рационально использовать трудовые ресурсы для активного участия в проведении демонстрационного экзамена.

Таблица

Результаты государственной итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена в 2023–2024 учебном году

| № | Специальность/ профессия | Уровни демонстрационного экзамена | Количество студентов | На «отлично» | На «хорошо» |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 22.02.05 | базовый | 16 | 8 | 8 |
| 2 | 22.02.06 | профильный | 20 | 11 | 4 |
| 3 | 15.02.12 | базовый | 19 | 5 | 14 |
| 4 | 22.01.03 | базовый | 19 | 15 | 4 |
| 5 | 15.01.05 | базовый | 35 | 10 | 25 |

По результатам демонстрационного экзамена организацией-работодателем была дана высокая оценка цифрового паспорта компетенций в качестве документа, подтверждающего освоение выпускником профессиональных компетенций, необходимых для выполнения производственных задач в конкретной профессиональной деятельности.

Резюмируя всё вышесказанное, можно сделать вывод, что совместные и скоординированные действия образовательной организации и организации-партнера способствуют созданию эффективной системы подготовки высококвалифицированных кадров. Демонстрационный экзамен позволил выпускникам ГБ ПОУ «ВПТ»: одновременно с подтверждением уровня сформированности компетенций получить предложение о возможном трудоустройстве на этапе ГИА (85% выпускников трудоустроены на АО «ВТЗ»); возможность получения документа о среднем профессиональном образовании одновременно с документом (цифрового паспорта компетенций), подтверждающим квалификацию, признаваемым работодателями.

***Список литературы***

1. Приказ Министерства просвещения РФ от 8 ноября 2021 г. №800 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://base.garant.ru/403173179/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/ (дата обращения: 15.09.2024).

2. Методические рекомендации о проведении ГИА в форме демонстрационного экзамена по образовательным программам СПО в рамках федерального проекта «Профессионалитет» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://firpo.ru/netcat_files/25/58/h_407d8ba29893d096264fd55801ea7fb3 (дата обращения: 17.09.2024).

3. Постановление Правительства РФ от 16.03.2022 №387 «О проведении эксперимента по разработке, апробации и внедрению новой образовательной технологии конструирования образовательных программ среднего профессионального образования в рамках федерального проекта «Профессионалитет» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://base.garant.ru/403719658/ (дата обращения: 20.09.2024).

4. Потенциал развития механизмов взаимодействия профессиональных образовательных организаций с работодателями для региональных рынков труда: матлы Междунар. науч.-практ. конф. (Кемерово, 7–8 ноября 2023 г.) / редкол.: Н.Ф. Апарина, Е.Л. Касьяник, Д.Г. Кочергин, Ю.А. Романенко, Е.П. Сичинский, А.М. Тулеев, С. Хаш-Эрдэнэ, Н.П. Шубина. – Кемерово: ГБУ ДПО «КРИРПО», 2023. – ISBN 978-5-9572-0255-4.

# ИНСТРУМЕНТЫ И ПОДХОДЫ К РАЗВИТИЮ СИСТЕМЫ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

***Наумова Светлана Ивановна***
проректор
***Бурмистрова Алла Сергеевна***
канд. пед. наук, доцент,
заместитель начальника отдела

ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования»
г. Москва

## ПРЕДПОСЫЛКИ И НАПРАВЛЕНИЯ МЕЖДУНАРОДНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА В СФЕРЕ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ В ОБЛАСТИ ТЕХНИЧЕСКОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

***Аннотация****: современные международные исследования в большей степени охватывают сегменты общеобразовательной подготовки и высшего образования, при этом область профессионального образования и развития не представлена в системе регулярной оценки и сопоставительной работе в рамках международной повестки. В статье представлены ключевые предпосылки и возможные направления международного сотрудничества в сфере оценки качества профессиональных квалификаций в области технического и профессионального образования.*

***Ключевые слова****: оценка качества профессиональных квалификаций, техническое образование, профессиональное образование, подготовка кадров, международные сравнительные исследования.*

Международные исследования ориентированы на оценку тенденций в развитии образования, оценку национальных систем развития образования и общее понимание ситуации в реализации общеобразовательной подготовки населения. Однако сегмент

компетенций, профессионального образования и развития – тех образовательных тенденций, которые на сегодня выходят на первый план, а также способствуют ранней профессионализации и даже ранней профессиональной подготовке, – не представлен в системе регулярной оценки и сопоставительной работе в рамках международной повестки. Наиболее известными международными исследованиями являются следующие сравнительные исследования:

– PISA: международное сравнительное исследование качества общего образования (Programme for International Student Assessment). Целью исследования является оценка способности учащихся использовать приобретенные в школе знания и опыт для широкого диапазона жизненных задач в различных сферах человеческой деятельности, общения и социальных отношений;

– TIMSS: международное сравнительное исследование качества общего образования (Third International Mathematics and Science Study). Основной целью исследования является сравнительная оценка качества математического и естественнонаучного образования в начальной и основной школе;

– PIRLS: исследование качества чтения и понимания текста (Progress in International Reading Literacy Study). Исследование проводится с целью сравнения уровня и качества чтения и понимания текста учащимися начальной школы в странах мира, а также выявления и интерпретации различий в национальных системах образования с целью совершенствования процесса обучения чтению;

– ICILS: международное исследование по изучению компьютерной и информационной грамотности обучающихся 8-х классов (International Computer and Information Literacy Study). Цель исследования – оценить подготовленность учащихся к учебе, работе и жизни в век информации, изучить уровни подготовки в области компьютерной и информационной грамотности учащихся 8 классов в странах-участницах, проанализировать выявленные различия, способствовать продвижению обучения в этой сфере на национальном и международном уровнях;

– ICCS: международное исследование гражданского образования (International Civic and Citizenship Education Study). Исследование дает информацию о концептуальном понимании и

компетентностях в сфере гражданского образования, о предрасположенностях и отношении к нему у молодых людей.

Последние пять лет существенно повлияли на ландшафт профессионального образования многих стран, сделав характерными следующие черты.

Глобализация рынков труда, широкое использование инноваций и технологических достижений неизбежно порождают значительное увеличение спроса на новые рабочие места и профессиональные компетенции вместе со значительным сокращением спроса на традиционные профессии.

Повышение эффективности рынка рабочих мест для специалистов является еще более важным фактором в свете глобального экономического спада, вызванного распространением новой коронавирусной инфекции. Именно здесь системы профессионального образования и их развитие могут играть ключевую роль в восстановлении после кризиса и занимают видное место в пакетах мер стимулирования, особенно тех, которые ориентированы на безработицу среди молодежи. Профессиональное образование и профессиональная подготовка могут помочь обеспечить будущих специалистов навыками, необходимыми на рынке труда, сформированном на итогах COVID-19.

Наблюдается тенденция исчерпания экстенсивного ресурса развития образовательных систем развитых стран за счет чистого притока квалифицированных рабочих кадров из развивающихся стран. Экономики развивающихся стран в условиях пандемических ограничений становятся более закрытыми как в плане удержания квалифицированных рабочих кадров, так и для возвращения ранее уехавших специалистов. Изменилась структура и потребности рынка труда, трансформировались границы между странами и регионами, повысилась цифровизация рынка труда, наблюдаются тенденции к универсализации и объединению профессий. Повысились требования к производительности труда, увеличение которой может достигаться за счет быстрого сопоставления вакансий с работниками, имеющими соответствующую подготовку и обладающими исполнительным мастерством, базовой грамотностью,

общими навыками решения проблем и социально-эмоциональными способностями.

Развитие и диверсификация профессионального образования и обучения дают ценные возможности для приобретения опыта работы через раннюю профессионализацию, стажировку и различные формы обучения на рабочем месте, позволяют предложить альтернативные пути обучения и профессиональную подготовку для незанятой молодежи и в то же время создают возможности для взрослых, позволяя повысить квалификацию или пройти переквалификацию в свете меняющихся потребностей в навыках на рынке труда.

Анализ тенденций развития технического и профессионального образования различных стран на фоне последних изменений свидетельствует о потребности в регулярном пересмотре ключевых данных, позволяющих проводить измерения и сравнения. Это даст толчок к постоянному совершенствованию национальных систем профессионального образования, созданию новых механизмов выявления путей развития, решения проблем занятости, профессиональной самореализации населения, обеспеченности рынка труда квалифицированными кадрами.

Новые подходы к измерению и международные данные о компетентности выпускников профессиональных образовательных организаций также могут быть полезны для содействия подбора рабочих мест на все более глобализирующихся рынках труда.

Все эти тенденции актуализируют потребность в создании единой модели сопоставления оценки качества специалистов, качества профессионального образования и профессиональной подготовки в условиях взаимодействия между странами.

Необходимо сформировать полноценный инструментарий для оценки и сравнения на международном уровне компетенций выпускников по программам профессионального образования и профессиональной подготовки по следующим причинам. За последние несколько лет был достигнуты значительные успехи в подходах и технологиях оценки. Несмотря на то что идея международной оценки молодых людей, обучающихся в программах профессионального образования и профессиональной подготовки,

существует уже много лет, только сейчас у нас появляются технологические инструменты для ее реализации.

Уже проведенные исследования позволяют говорить, что есть тенденция стран к созданию собственных национальных рамок квалификаций. Так, например, в странах БРИКС решается вопрос создания и внедрения национальной рамки и системы квалификаций (далее НРК и НСК соответственно). При этом реформирование НСК находится на разном уровне. Новый формат НРК интегрирует организационные, методические, содержательные и организационные инструменты проектирования и присуждения квалификаций, включая обеспечение качества, вовлечение стейкхолдеров и деятельность провайдеров.

Повсеместно уровни новой рамки квалификаций основаны на результатах обучения, и НРК интегрируют результаты как формального, так и неформального образования. Для управления НРК формируются национальные координационные органы. Образовательные программы получают официальный статус только после аккредитации и включения в НРК.

В России действуют две системы квалификаций: квалификации рынка труда и квалификации по образованию. Указом Минтруда утверждены уровни квалификации для разработки профессиональных стандартов. Квалификации рынка труда формируются на основе профессиональных стандартов и могут быть оценены с выдачей соответствующего сертификата в рамках Независимой системы оценки компетенций и квалификаций.

Сегодня мы видим, что интерес к программам и технологиям профессионального образования и профессиональной подготовки растет, и он занимает важное место в повестке дня во многих странах в свете его способности привлекать учащихся к обучению и эффективно содействовать переходу от школы к работе.

Для принятия решения о трансформации системы технического и профессионального образования и обучения органы власти нуждаются в более полном наборе данных о качестве системы профессионального образования и профессиональной подготовки и об эффективности политических реформ для обеспечения эффективного распределения ресурсов для наилучшей поддержки целей профессионального образования и профессиональной подготовки в их

стране. Существующие показатели результатов обучения в нынешних системах мониторинга программ профессионального образования и профессиональной подготовки зачастую ограничиваются показателями участия и занятости.

Остается много вопросов относительно того, какие подходы к профессиональному образованию лучше всего отвечают современным вызовам.

Системы профессионального образования и профессиональной подготовки в разных странах неоднородны по своему предложению программ и квалификаций, а вследствие происходящих изменений, реакций на расширение и цифровизацию сектора услуг становятся еще более разнообразными.

Существенные различия в том, чему и как обучаются специалисты в системах профессионального образования, мешают работодателям полагаться исключительно на квалификацию работника при найме на международном рынке, а также мешают работникам продемонстрировать то, что они достаточно подготовлены для восполнения дефицита квалифицированной рабочей силы в других странах. Таким образом, важно использовать и разработать разрабатывать новые инструменты для оценки готовности к работе людей со средним профессиональным образованием на международном уровне.

Возможность надежного сравнения профессиональных компетенций молодых людей в возрасте от 17 до 21 года, уже работающих специалистов в возрасте 20–30 лет также предоставит новую информацию об эффективности национальных систем образования по всему миру, которые могут определять политические реформы. Проведение подобного сравнительного анализа может помочь понять основные тенденции развития национальных систем профессионального образования во взаимосвязи с рынками труда и технологическими изменениями.

***References***

1. Dudyrev F., Froumin I., Maltseva V., Loshkareva E., Tatarenko E. (2019). Worldskills approaches to comparable skills assessment in vocational education. Modern education analytics. 2019. No. S8 (30). Pp. 5–44.

2. Kim Y.R. Almond and V. Shute (2016). Applying Evidence-Centered Design for the development of Game-Based Assessments in Physics Playground. International Journal of Testing. Vol. 16 (2). Pp. 142–163. https://doi.org/10.1080/15305058.2015.1108322. EDN: YVSNXZ

3. Mislevy R.J. (2011). Evidence-centered design for simulation-based assessment (CRESST Report 800). Los, Angeles, CA: University of California, National Center for Research on Evaluation, Standards and Student Testing (CRESST).

4. Seeber Susan (2016). Economic competencies and situation-specific commercial competencies: Reflections on conceptualization and measurement. Citizenship, Social and Economics Education. Vol. 15 (3). Pp. 162–182.

5. Ward Robyn C., Timothy J. Muckle, Michael J. Kremer (2019). Computer-Based Case Simulations for Assessment in Health Care: A Literature Review of Validity Evidence. Evaluation & the Health Professions. Vol. 42 (1). Pp. 82–102.

***Аксенова Наталья Михайловна***
канд. пед. наук, главный специалист
***Викторова Анна Олеговна***
главный специалист
***Муравьева Анна Александровна***
д-р филол. наук, главный специалист
***Олейникова Ольга Николаевна***
д-р пед. наук, профессор, главный специалист
***Редина Юлия Николаевна***
канд. экон. наук, главный специалист

ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования»
г. Москва

# НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА КВАЛИФИКАЦИЙ В ЮАР КАК ИНСТРУМЕНТ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ОБУЧЕНИЯ

***Аннотация**: национальная система квалификаций представляет собой сложный комплекс взаимосвязанных механизмов и инструментов правового и институционального регулирования квалификаций и отношений между рынком труда и системой образования и обучения в целях повышения качества подготовки работников и их конкурентоспособности на национальном и международном рынках труда. В статье рассмотрены особенности национальной системы квалификаций в ЮАР, изученные в ходе*

*международного сравнительного исследования систем профессионального образования стран альянса БРИКС+.*

***Ключевые слова**: национальная система квалификаций, профессиональное образование, обучение Южно-Африканской Республики, международные сравнительные исследования.*

ЮАР как страна БРИКС является интересным примером для рассмотрения, поскольку там управление качеством образования в целом сосредоточено в национальной системе квалификаций, ядром которой является национальная рамка квалификаций.

Национальная рамка квалификаций (далее – НРК) предназначена для оценки и обеспечения качества образования, для повышения стандартов образования, признания квалификаций и обеспечения преемственности различных образовательных уровней, для чего она подкреплена целым рядом инструментов, составляющих национальную систему квалификаций.

Первоначально была разработана единая рамка, состоящая из восьми уровней, которая должна была стать основой для развития в стране новых квалификаций, основанных на результатах обучения. Общее количество квалификаций в этой НРК составило около 8000. Далее – в целях управляемости – эта рамка была разделена на три отдельных, но взаимосвязанных подрамки, соотносимые с секторами системы образования.

Новая НРК, утвержденная в 2008 г., состоит из 10 уровней. Уровни 1–4 охватывают квалификации школьного среднего образования и профобучения, уровни 5–7 – дипломы колледжей и технические квалификации, 7–10 – вузовские степени. Следует подчеркнуть, что в международном узусе термины квалификация, дипломы, свидетельства и степени являются синонимичными

Дескрипторы уровней НРК основаны на результатах обучения и включают следующие параметры: объем знаний, глубина знаний, методы и процедуры, решение проблем, этика и профессиональная практика, доступ, обработка и управление информацией, создание и передача информации, контекст и системы, управление обучением, подотчетность.

Уровни рамки коррелируют с профессиональными уровнями сферы труда (по сути, с профессиональными стандартами). Важно подчеркнуть, что все дескрипторы включены в важнейшие

междисциплинарные результаты и что они имеют кумулятивный характер (то есть накапливаются по мере повышения уровня).

Квалификации подразделяются на два потока – общеобразовательные/академические и профессионального образования. Квалификации профессионального образования также называются профессиональными квалификациями (не путать с профессиональными квалификациями в России).

Номенклатура квалификаций, основанных на результатах обучения, формируется на уровне подрамок. В подрамке профессиональных квалификаций (квалификаций ТПОП) введено понятие *прикладная компетенция,* которая включает в себя 3 составляющие:

– базовую компетенцию (куда входят интеллектуальные/академические умения + умения в области анализа, синтеза и оценки (обработка информации и решение проблем);

– практические компетенции (понимание операционного контекста);

– компетенции в области рефлексии (куда входит самостоятельность обучающегося).

Для каждой подрамки дескрипторы уточняются в рамках контекстно обоснованных интерпретаций и используются для формулировки результатов обучения и критериев оценки, для «помещения» квалификации на соответствующий уровень НРК (вместе с указанием назначения, результатов и критериев оценки). Такой формат помогает обучающимся получить доступ к признанию ранее полученного обучения, а также обеспечивает сравнение квалификаций в различных областях и управление качеством программ.

В каждой подрамке определены три возможных траектории продвижения к освоению полной квалификации с возможностью перехода с одной траектории на другую: через профессиональное образование, высшее образование и общее образование.

Разработка требований к знаниям, практическим умениям и опыту работы на рабочем месте осуществляется по модулям согласно объему требуемого обучения, выраженного в терминах *зачетных единиц*.

Управление НРК осуществляется государственным Агентством по обеспечению качества квалификаций Южной Африки (SAQA), которое также разрабатывает политику и критерии для системы

накопления и признания зачетных единиц (з.е.). До настоящего времени разрешается переносить до 50% з.е. из одной квалификации в другую, что позволяет избежать необходимости дублировать освоение схожих компетенций.

В разработку и актуализацию квалификаций вовлечены профессиональные организации.

По мере необходимости, если того требует появление новых технологий, могут в установленном порядке утверждаться новые типы квалификаций. Право утверждения закреплено за министром образования по представлению Совета по профессиональным квалификациям.

Ниже подробнее рассмотрена подрамка профессиональных квалификаций. Эта подрамка обеспечивает сертификацию профессиональных компетенций и умений согласно «Организационной рамке профессий» и позволяет связать обучение на рабочем месте с образовательными программами, а также обеспечивает преемственность программ обучения с профессиональными квалификациями.

Уровни сложности профессиональных квалификаций в подрамке структурированы в соответствии с Организационной рамкой профессий/занятий, основанной на МСКЗ (ISCO). Отнесение квалификаций к одному уровню означает, что эти квалификации сравнимы в широком смысле с точки зрения общих характеристик результатов обучения.

Стандарты для профессиональных квалификаций разрабатываются на основе профессиональных ролей и умений, требуемых в профессии (по сути – на основе профессиональных стандартов). Каждая структурная единица стандарта описывает знания и теоретический компонент, стандарт практических умений и стандарт опыта работы. Если профессия требует нескольких квалификаций разных уровней НРК, они интегрируются в одну квалификацию, четко привязанную к тому уровню, на котором эта квалификация регистрируется.

В наименовании профессиональной квалификации сначала указывается ее тип, затем следует дескриптор, обозначающий широкую профессиональную область. В дескрипторе содержится указание на один из двух типов профессиональной квалификации (т. е. на документы, выдаваемые при подтверждении этой

квалификации): либо это Национальное профессиональное свидетельство, либо Национальный сертификат умений. Национальное профессиональное свидетельство признает освоение компетенций, связанных с профессией. Национальные сертификаты умений имеют более узкую направленность (минимум 20 з.е.).

Затем следует «дезигнатор» (designator) или указатель занятия или профессии (простейшая/элементарная профессия, техник, ассоциированный профессионал).

Затем следует «квалификатор» («определитель» – qualifier), который указывает область специализации. Минимум 50% минимального количества зачетных единиц профессиональной квалификации и минимум 50% зачетных единиц выходного уровня должно относиться к области специализации, указанной в квалификаторе. Критерии для дезигнаторов и квалификаторов устанавливаются Советом по профессиональным квалификациям.

Профессиональные квалификации интегрируют знания, практические умения и обучение на рабочем месте за счет включения так называемого «интегрированного обучения на рабочем месте», который относится к компоненту трудового опыта в профессиональной квалификации и может включать в себя обучение в имитационной трудовой среде, теоретическое обучение, связанное с рабочим местом, проблемное обучение и обучение на рабочем месте. Это структурированная часть профессиональной квалификации, объем обучения, который должен соответствовать цели квалификации, когнитивным требованиям результатов обучения и критериям оценки, заданных дескрипторами уровней.

Профессиональные квалификации состоят из общего ядра и компонентов специализации. Каждая квалификация включает в себя минимум 20% з.е. за каждый компонент. Обновление НРК происходит каждые пять лет.

Оценка сформированности квалификации проводится по критериям трех элементов результатов обучения, которые зафиксированы в единицах квалификации, выраженных в з.е. Оценка включает в себя обязательную внешнюю итоговую оценку. Присуждение профессиональной квалификации основано на интегрированной внешней оценке по критериям Спецификаций оценки квалификаций, которые разрабатываются параллельно проектированию

квалификаций. Для квалификаций, относящихся к регулируемым профессиям, проводится отраслевое тестирование в аккредитованных центрах.

Квалификация высшего образования должна соответствовать одному из установленных типов согласно подрамке квалификаций высшего образования и иметь минимум 120 з.е. Подрамка насчитывает 11 типов квалификаций, размещенных на 6 уровнях НРК. Совет по качеству высшего образования разрабатывает номенклатуру типов квалификаций, определяет и публикует критерии использования уточняющих параметров, возможные исключения из общих правил.

Формулировка результатов обучения разрабатывается провайдером и представляет собой описание обучения, представляемого провайдером, и может соответствовать полной квалификации или ее части. Вся информация о достижениях обучающегося подкрепляется документально с указанием характера, уровня, содержания и контекста обучения и достижений обучающегося, которые прошли оценку провайдером.

Таким образом, в ЮАР функционирует полномасштабная национальная рамка и система квалификаций, которая успешно интегрирует организационные, методические, содержательные и организационные инструменты проектирования и присуждения квалификаций, включая обеспечение качества, вовлечение заинтересованных сторон и объединяя 3 подрамки образования. Образовательные программы всех уровней и секторов системы образования регулируются требованиями рамки с точки зрения обеспечения качества.

***Список литературы***

1. African Continental Qualifications Framework. Mapping study. Country Report South Africa [Electronic resource]. – Access mode: https://acqf.africa/resources/mapping-study/south-africa-country-report/@@display-file/file/South%20Africa%20EN_ACQF%20Country%20Report_WEB*.pdf (дата обращения: 05.11.2024).

2. Criteria and Guidelines for Assessment of NQF registered Unit standards and Qualifications (SAQA) [Electronic resource]. – Access mode: https://cdn.lgseta.co.za/resources/guidelines/2.4.1%20SAQA%20Criteria%20and%20Guidelines%20for%20Assessment.pdf (дата обращения: 05.11.2024).

3. Сравнительное исследование систем профессионального образования стран Брикс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://firpo.ru/netcat_files/87/108/Sravnitel_noe_issledovanie_sistem_professional_nogo_obrazovaniya_0.pdf (дата обращения: 05.11.2024).

***Романова Тамара Николаевна***
проректор
ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования»
г. Москва

# ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВИРТУАЛЬНОЙ И ДОПОЛНЕННОЙ РЕАЛЬНОСТИ В СПО

***Аннотация****: в статье рассматриваются перспективы применения виртуальной реальности (VR) в качестве образовательного инструмента в системе СПО. Автором описываются преимущества использования виртуальной реальности в профессиональном образовании, включая усиление вовлеченности, мотивации и долгосрочное сохранение знаний учащихся. Однако существуют и некоторые препятствия для внедрения виртуальной реальности в систему профессионального образования. К ним относятся высокая стоимость оборудования и программного обеспечения, а также необходимость в специализированной технической поддержке, что может быть сложно для учебных заведений.*

***Ключевые слова****: виртуальная реальность, дополненная реальность, среднее профессиональное образование, иммерсивные технологии, профессиональные компетенции.*

*Введение*

Виртуальная реальность (VR) – это быстро развивающаяся технология, которая способна существенно изменить способы обучения и преподавания. Она позволяет учащимся полностью погрузиться в созданную среду, взаимодействуя с цифровыми объектами и окружением, создавая эффект присутствия. Традиционно технологии виртуальной реальности считаются разновидностью иммерсивных образовательных технологий (то есть направленных на погружение обучающегося в процесс) [4, с. 90]. В последние годы виртуальная реальность стала популярным инструментом в образовании и вышла за пределы индустрии [7, с. 158–163]. В статье мы подробно рассмотрим преимущества, проблемы и практики применения виртуальной реальности в среднем профессиональном образовании. Эта небольшая заметка будет полезна преподавателям

профессионального образования в школах, позволяя им лучше понять, как внедрять и использовать виртуальную реальность для преподавания профильных предметов в учебных заведениях.

*Преимущества технологий виртуальной и дополненной реальности в СПО*

Одним из главных преимуществ виртуальной реальности в профессиональном образовании является ее способность создавать безопасную и контролируемую среду обучения, позволяющую обучаемым практиковаться и оттачивать практические навыки без риска последствий в реальной жизни [3, с. 20]. Это особенно полезно в таких областях профессиональной деятельности, как здравоохранение, строительство и авиация. Кроме того, виртуальная реальность обеспечивает захватывающий и интерактивный процесс обучения, который повышает вовлеченность и мотивацию, что приводит к более эффективному удержанию знаний и приобретению навыков. Виртуальные симуляторы также могут быть настроены в соответствии с индивидуальными потребностями в обучении, обеспечивая персонализированное и адаптивное обучение.

Также стоит обратить внимание на так называемые виртуальные мастерские – согласно определению из одного исследования [5, с. 17–20], виртуальной мастерской называют совокупность средств и площадок, организованных в виртуальном пространстве. Если виртуальный тренажер нацелен на оттачивание определенного навыка, то виртуальная мастерская уже сосредотачивает несколько тренажеров и подразумевает комплексное обучение [4, с. 89].

Например, в Омском ГАУ, где реализуются программы среднего профессионального образования, уже не первый год применяют виртуальные тренажеры в обучении. В частности, используется виртуальный тренажер «Диагностика и ремонт электрооборудования автомобилей», в котором моделируется панорама реальной лаборатории и цеха. Преподаватели отмечают, что использование учебных тренажёров в образовательном процессе помогает выработать базовые физические навыки работы с органами управления сельскохозяйственных машин: правильная работа рулём, педалями и рычагами управления.

Конечно, подобные занятия не могут (и не должны) заменить реальной практики. Но как вхождение в профессию такие

технологии все более распространяются и становятся нормой для обучения. Это отмечают и в Московском колледже транспорта, где уже давно используют технологии виртуальной и дополненной реальности.

Другим ключевым преимуществом использования виртуальной реальности (VR) в профессиональном образовании является возможность значительно увеличить вовлеченность и мотивацию учащихся. Виртуальная реальность предлагает захватывающий и интерактивный опыт обучения, который способен привлечь внимание и создать увлекательную и запоминающуюся среду для занятий. С помощью VR студенты могут взаимодействовать с цифровыми объектами и окружающей средой способами, которые были бы невозможны в традиционных аудиториях. Они могут изучать сложные концепции и процессы в интерактивной и интуитивно понятной форме, что способствует лучшему пониманию учебного материала и активному участию в процессе.

Однако для повышения вовлеченности гораздо чаще используются технологии дополненной реальности (augmented reality) – позволяют учащимся обучаться в режиме реального времени с использованием портативных устройств и реальных объектов. Приложения дублируют реальность в портативном устройстве в формате интерактивных 3D-моделей с помощью графических маркеров или QR-кодов. На соответствующем физическом оборудовании и моделях, например авиационных двигателях и запчастях, обучение проводится при помощи приложений, которые позволяют студенту изучить внутренние особенности строения двигателей, неполадки в работе и способы их устранения.

Кроме того, виртуальная реальность открывает новые горизонты для внедрения игровых элементов в учебный процесс. Награды, достижения и сложные задачи могут стать мощным стимулом для студентов, позволяя им ощущать себя участниками увлекательного приключения. Это может значительно повысить интерес и мотивацию учащихся к обучению, позволяя им глубже погружаться в материал и удерживать внимание на протяжении более длительного времени.

Исследования показывают, что студенты, использующие виртуальную реальность в процессе обучения, демонстрируют более

высокий уровень вовлеченности и заинтересованности по сравнению с традиционными аудиториями. Кроме того, виртуальная реальность предоставляет студентам уникальную возможность отрабатывать реальные сценарии в безопасной и контролируемой среде, что помогает укрепить уверенность и повысить мотивацию для их будущей карьеры. Использование виртуальной реальности в профессиональном образовании может стать мощным инструментом для повышения вовлеченности и мотивации к обучению, создавая захватывающую, интерактивную и игровую среду, которая одновременно увлекает и стимулирует учащихся.

*Трудности и ограничения использования виртуальной реальности в профессиональном образовании*

VR и AR технологии, к сожалению, мало распространены в учреждениях среднего профессионального образования в России. В рамках исследования, проведенного в университетском колледже Российского государственного профессионально-педагогического университета, было выявлено, что студенты проявляют большой интерес к изучению VR и AR технологий, но здесь же возникает проблема – из-за дороговизны необходимого оборудования они не могут освоить ее ни дома, ни в своем образовательном учреждении [6, с. 118–120].

Хотя виртуальная реальность (VR) представляет собой многообещающий педагогический инструмент для среднего профессионального образования, она также имеет свои сложности и ограничения.

Одной из главных проблем является высокая стоимость оборудования и программного обеспечения, необходимого для создания и поддержания виртуальной реальности. Это может стать серьезным препятствием для образовательных учреждений с ограниченным бюджетом.

Кроме того, виртуальная реальность может быть слишком увлекательной, что может привести к дезориентации или укачиванию у учащихся [1, с. 120–134]. Также важно учитывать, что виртуальные симуляторы не всегда способны полностью воссоздать физические условия реальной профессиональной среды, что ограничивает возможности применения навыков на практике.

*Выводы и заключение*

Виртуальная реальность (VR) показала большой потенциал в качестве педагогического инструмента для профессионального образования. Она может значительно улучшить практическое обучение, предоставляя реалистичную среду, которая имитирует ситуации из реального мира. Это позволяет студентам получить практический опыт без риска и финансовых затрат. Кроме того, виртуальная реальность способна повысить вовлеченность и мотивацию учащихся, делая процесс обучения более захватывающим и интерактивным. Это особенно актуально для студентов из сельской местности, где инфраструктура может быть ограничена. Хотя внедрение виртуальной реальности в школах все еще сталкивается с некоторыми проблемами и ограничениями, лучшие практики и успешные тематические исследования могут помочь педагогам эффективно использовать этот инструмент в профессиональном образовании. По мере того как технология виртуальной реальности продолжает совершенствоваться, она открывает новые горизонты для профессионального обучения. Это делает её многообещающим и увлекательным инструментом для педагогики будущего.

***Список литературы***

1. Doerner Ralf, Wolfgang Broll, Paul Grimm, Bernhard Jung. 2022. Virtual and Augmented Reality (VR/AR): Foundations and Methods of Extended Realities (XR). Springer Nature. https://doi.org/10.1007/978-3-030-79062-2

2. Ravichandran R., Mahapatra Jayashree. 2023. Virtual Reality in Vocational Education and Training: Challenges and Possibilities. Journal of Digital Learning and Education. 3. 25–31. https://doi.org/10.52562/jdle.v3i1.602. EDN LWGZGH

3. Tom Dieck M.C., Jung T.H., Sandra M.C. Loureiro. 2021. Augmented Reality and Virtual Reality: New Trends in Immersive Technology. Publisher Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-68086-2

4. Зиннатова М.В. Виртуальные мастерские: иммерсивная технология профессионального образования будущего / М.В. Зиннатова // Профессиональное образование и рынок труда. – 2021. – №2 (45).

5. Корнеева Н.Ю. Иммерсивные технологии в современном профессиональном образовании / Н.Ю. Корнеева, Н.В. Уварина // Современное педагогическое образование. – 2022. – №6. – EDN SXNQFD

6. Ломовцева Н.В. Отношение студентов СПО к использованию технологий виртуальной реальности в процессе обучения / Н.В. Ломовцева // Профессиональное образование и рынок труда. – 2021. – №4 (47).

7. Соснило А.И. Применение технологий виртуальной реальности (VR) в менеджменте и образовании / А.И. Соснило // Управленческое консультирование. – 2021. – №6. – С. 158–163. DOI 10.22394/1726-1139-2021-6-158-163. EDN ESWFGB

***Вожова Наталья Викторовна***
заместитель директора по УР и ИД
ГПОУ «Кузнецкий индустриальный техникум»
г. Новокузнецк, Кемеровская область

# ПРАКТИКА ПРОЕКТНОГО ОБУЧЕНИЯ, РЕАЛИЗОВАННАЯ ПОД ЗАПРОС ИНДУСТРИАЛЬНОГО ПАРТНЕРА

***Аннотация**: в статье представлена практика проектного обучения, реализованная под запрос индустриального партнера, позволяющая вовлекать не менее 75% студентов профессионалитета в реальную проектную деятельность для эффективного формирования надпрофессиональных и профессиональных компетенций обучающихся, востребованных при прохождении процедуры государственной итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена и решении задач профессиональной деятельности.*

***Ключевые слова**: проектное обучение, компетенции, государственная итоговая аттестация, демонстрационный экзамен.*

Запрос индустриального партнера АО «ЕВРАЗ ЗСМК» на подготовку рабочих кадров, готовых к постоянным изменениям и совершенствованию технологических процессов металлургического производства, актуализировал внедрение и реализацию практики проектного обучения в базовой профессиональной образовательной организации образовательно-производственного кластера «Цифровая металлургия Кузбасса» Кузнецком индустриальном техникуме.

Практика проектного обучения включает целостную систему учебного и реального проектирования, имеющую выход на решение производственных кейсов не только за счет предоставления проблематики проектов, наставничества и участия в оценке проектной деятельности со стороны представителей индустриального партнера, но и за счет создания сообщества профессионалов в рамках реализации корпоративного проектного трека.

Корпоративный проектный трек – проектные активности ЕВРАЗ ЗСМК, которые включают в себя ежегодное проведение

научно-технических конференций, кейс-чемпионатов, проектных мастермайнд-сессий в инженерном клубе молодых специалистов ЕВРАЗа, конференций наставников и руководителей проектных команд, обучение команды студентов в рамках специального трека ЕВРАЗа «Социально-технологическое предпринимательство» Всероссийского акселератора социальных инициатив RAISE на базе Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации и т. д.

Реальная проектная деятельность – деятельность, связанная с инициированием, подготовкой, реализацией (включая мониторинг и внесение изменений в проекты) и завершением реализации проектов, связанных с решением реальных производственных задач при участии наставников (специалистов индустриального партнера).

Практика проектного обучения в базовой профессиональной образовательной организации кластера «Цифровая металлургия Кузбасса» реализуется с 2022 года.

Для реализации практики:

– разработано методическое сопровождение проектного обучения: методические указания, содержащие единые требования к структуре и оформлению проектов, которым присвоен статус стандарта предприятия; методические рекомендации по использованию при реализации ОПОП-П с учетом совершенствования практической подготовки на современном оборудовании с применением интегративных подходов;

– приняты локально-нормативные акты: положение о проектном обучении, регламент взаимодействия при реализации проектного обучения;

– разработаны ОПОП-П по 9 направлениям подготовки в соответствии с принципами новой образовательной технологии «Профессионалитет»;

– программы повышения квалификации для наставников – специалистов индустриального партнера прошли 36 чел.;

– программы повышения квалификации в области проектного обучения и реализации новой образовательной технологии

«Профессионалитет» за последние 3 года прошли 48 профессионально-педагогических работников.

Главным условием реализации практики является выстроенное тесное сотрудничество профессиональной образовательной организации и индустриального партнера на всех уровнях взаимодействия.

Более 60 лет совместной работы Государственного профессионального образовательного учреждения «Кузнецкий индустриальный техникум» и Акционерного общества «ЕВРАЗ Западно-Сибирский металлургический комбинат» в вопросах подготовки кадров для металлургической отрасли, осознание ответственности за качество профессиональной подготовки, с одной стороны, и необходимость в подготовке специалистов готовых к непрерывным изменениям, обладающими развитыми не только профессиональными, но и надпрофессиональными компетенциями, с другой, привели к внедрению практики проектного обучения.

Проектная работа в образовательно-производственном кластере «Цифровая металлургия Кузбасса» выстроена таким образом, что в состав проектных команд обязательно входят специалисты предприятия в качестве наставников и педагогические работники в качестве руководителей команд. Привлекаются педагогические работники, владеющие технологией проектного обучения и постоянно совершенствующие квалификацию в данном направлении. К наставникам от предприятия предъявляются высокие требования не только как к специалистам в определенной предметной области, но и как к специалистам, готовым оказать помощь, учитывая индивидуальные особенности студентов, способным мотивировать к активной проектной деятельности. Наставниками назначаются только те специалисты предприятия, которые прошли обучение по программам повышения квалификации.

Материально-техническое обеспечение реализации проектов соответствует их типу (чаще реализуются проекты конструкторского и инфраструктурного типа) и определяется дирекцией «Профессионалитета».

Финансовое обеспечение. Обучение наставников проектных команд проводится по программам повышения квалификации за счет средств предприятия. Повышение квалификации педагогических

работников осуществляется за счет средств государственного профессионального образовательного учреждения «Кузнецкий индустриальный техникум». Финансовое обеспечение реализации мероприятий корпоративного трека берет на себя Акционерное общество «ЕВРАЗ Западно-Сибирский металлургический комбинат».

Выстроенный сквозной процесс позволяет решать проекты междисциплинарного характера, повышая уровень качества и интенсификацию освоения профессиональных компетенций.

В результате:

– 100% студентов профессионалитета охвачены проектной деятельностью, из них 23% принимают участие в мероприятиях корпоративного проектного трека (входят в состав инженерного клуба молодых специалистов ЕВРАЗа; участвуют в кейс-чемпионатах; проектном акселераторе индустриального партнера на базе Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации; научно-технических конференциях);

– 79% дипломных проектов решают реальные производственные задачи, из них 27% реализованы на производстве за последние два года;

– качественная успеваемость на демонстрационном экзамене групп ФП «Профессионалитет» составила 87%.

Планируется масштабирование реализации практики проектного обучения во всех профессиональных образовательных организациях кластера «Цифровая металлургия Кузбасса».

Постоянное развитие и активная модернизация металлургического производства формируют запрос на специалистов, готовых к внесению изменений и реализацию проектов технологического совершенствования. За период реализации федерального проекта «Профессионалитет» произошла перезагрузка техникума по отраслевому принципу от планирования контрольных цифр приема до реализации образовательных программ под целевой набор групп. Апробируется практика интенсивной подготовки кадров – практика проектного обучения, которая уже показывает свою эффективность результативностью и качеством на процедуре оценивания в ходе государственной итоговой аттестации в форме

демонстрационного экзамена, но для внедрения требует большой слаженной работы как педагогического коллектива, так и профессионального сообщества специалистов индустриального партнера.

Планируется масштабирование реализации практики проектного обучения во всех профессиональных образовательных организациях кластера «Цифровая металлургия Кузбасса».

***Список литературы***

1. Методические рекомендации по организации проектного обучения в образовательных организациях среднего профессионального образования / И.С. Казакова, Е.Ю. Миньяр-Белоручева, М.С. Емельяненко, С.В. Герасименко. – М.: ФГБОУ ДПО ИРПО, 2022. – 90 с.

2. Методические материалы по реализации проектного обучения в образовательных организациях, реализующих образовательные программы в рамках федерального проекта «Профессионалитет», утв. приказом ФГБОУ ДПО ИРПО от 28.12.2023 №617.

3. Новая образовательная технология «Профессионалитет», утв. приказом ФГБОУ ДПО ИРПО от 28.12.2023 №618.

***Ганеев Алексей Рафисович***
канд. техн. наук, ведущий эксперт
Центра экспертиз в образовании
ФГБУ «Российская академия образования»
г. Москва

***Костин Алексей Николаевич***
руководитель направления БАС
ООО «1Т»
г. Москва

***Климанова Елена Васильевна***
аналитик данных
АНО «Обрсоюз»
г. Москва

## ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ СИМУЛЯТОРОВ «1Т МИР» В РАМКАХ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ В СФЕРЕ БАС

***Аннотация****: сфера беспилотной авиации нуждается в эффективных подходах к обучению большого количества операторов и быстрому формированию у них базовых навыков пилотирования в*

*условиях ограниченного количества реальных беспилотных воздушных судов (БВС). Обучение пилотированию при помощи программных симуляторов может стать одним из способов решения проблемы.*

*Цель работы – оценить эффективность виртуальных симуляторов в подготовке операторов БВС. Проведено практическое исследование двух различных подходов к обучению на двух малых группах по 10 человек в каждой с целью сравнения индивидуальных результатов участников до и после обучения основам пилотирования. Определены критерии эффективности обучения и проведён количественный анализ полученных результатов. Отмечено, что независимо от метода обучения большинство участников продемонстрировали существенное улучшение навыков пилотирования.*

*Полученные данные позволяют масштабировать объёмы исследования эффективности программных симуляторов для подготовки операторов БВС.*

***Ключевые слова**: виртуальные симуляторы, беспилотные воздушные судна, БВС, БАС, беспилотные авиационные системы.*

*Введение*

Симуляторы являются важным инструментом профессиональной подготовки в таких сферах, как транспорт, авиация, медицина. Они позволяют сформировать профессиональные навыки, дополнить опыт обучающегося, при этом не вмешиваясь в реальные технологические процессы.

Примеры сложившихся практик использования симуляторов в профессиональном образовании, их типы и особенности приведены в работах [1, с. 159; 2, с. 255–260; 3, с. 131–135].

Авиационные вузы широко используют различные авиасимуляторы в обучении [5, с. 66]. В частности, велика роль виртуальных симуляторов. Они позволяют студентам наглядно познакомиться с изучаемым теоретическим материалом, погрузиться в профессию, отработать практические навыки пилотирования, в игровой форме знакомят со штатными и нештатными ситуациями.

Сфера беспилотной авиации как одна из быстро развивающихся отраслей хозяйства также нуждается в эффективных подходах к

обучению большого количества операторов и быстрому формированию у них базовых навыков пилотирования в условиях ограниченного количества реальных беспилотных воздушных судов.

Целью данной работы является оценка эффективности виртуальных симуляторов в подготовке операторов БВС.

В рамках обозначенной цели был проведён эксперимент с 2 группами обучаемых: одна группа изучала основы пилотирования при помощи программных симуляторов; вторая пилотировала реальные БВС. Сравнивались индивидуальные результаты участников до и после обучения. Сравнение результатов групп между собой не выполнялось.

Хотя некоторые авторы [4, с. 36–38] указывают на важность предварительной оценки психофизиологических особенностей операторов БВС при отборе кандидатов для обучения, в данном исследовании подобный анализ не проводился, поскольку выходил за рамки обозначенной цели.

*Участники и методы*

Всего в исследовании участвовали 20 человек. Среди них 17 мужчин и 3 женщины. Средний возраст участников 34 года. Распределение на группы производилось случайным образом.

Как уже было указано, первая группа обучалась пилотированию в виртуальных симуляторах; вторая – на реальных БВС. Жалоб от участников на сложности обучения из-за возраста, пола или других причин не зафиксировано.

Для обучения первой группы использовались виртуальные симуляторы из числа разработанных компанией «1Т». Вторая группа использовала БВС моделей «Пионер» и «Пионер Мини» компании «Геоскан».

Программа исследования предусматривала по 10 часов обучения пилотированию для каждой из групп. Обе группы получили одинаковый входной инструктаж.

Проводился входной и выходной контроль: участникам из обеих групп предлагалось совершить пролёт на БВС до и после обучения с фиксацией времени и количества ошибок.

Трасса для полётов представляла собой стандартную трассу для практической подготовки операторов БВС, используемую компанией «1Т» в учебных целях.

Анализ результатов выполнен в среде Jupiter Lab.

*Результаты*

В качестве критериев эффективности обучения использовались 2 параметра:

– точность пролёта;

– время пролёта.

Точность пролёта включала в себя следующие виды ошибок:

– взлёт без команды;

– столкновение с элементами трассы;

– нарушение маршрута;

– вылет за границы.

За каждое из перечисленных нарушений участнику начислялись штрафные баллы. 1 балл равнялся 10 секундам штрафного времени, оно прибавлялось к основному.

Анализ результатов контрольных пролётов показал, что ни в одной из групп не было участников, взлетевших без команды, поэтому данная ошибка из дальнейшего рассмотрения была исключена.

Таким образом, соотношение количества ошибок при прохождении трассы в группе 1 (симуляторы) до обучения и после продемонстрировано на рис. 1.

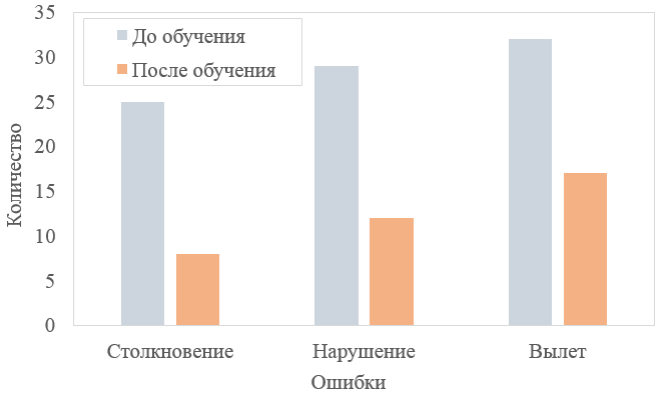


Рис. 1. Ошибки при прохождении трассы в группе 1 до обучения и после

Соотношение количества ошибок до обучения и после для группы 2 (БВС) приведено на рис. 2.

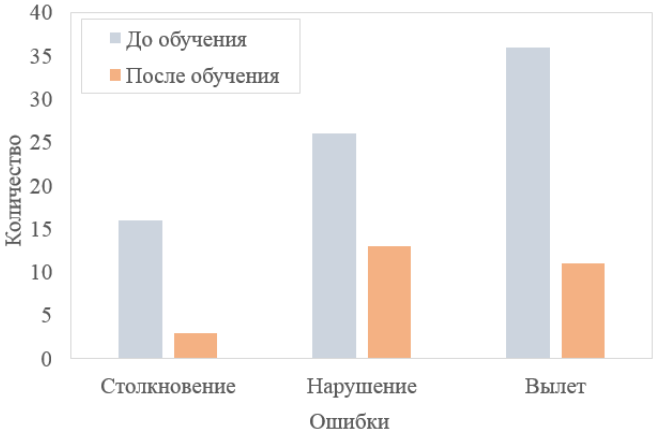


Рис. 2. Ошибки при прохождении трассы в группе 2 до обучения и после

Из рисунков видно, что в обеих группах наблюдалось повышение точности пролёта трассы после обучения.

Результаты пролёта трассы по параметру «время» для группы 1 и группы 2 показаны соответственно на рис. 3, 4. Разница времени пролёта рассчитана для каждого участника в процентах от времени пролёта до обучения и так же представлена на рис. 3, 4.




Рис. 3. Время пролёта трассы и разница в процентах для группы 1




Рис. 4. Время пролёта трассы и разница в процентах для группы 2

Из рисунков очевидно, что независимо от способа обучения пилотированию практически все участники обеих групп существенно улучшили свои результаты по параметру «время». Разброс результатов участников в группе обучения на виртуальных симуляторах,

улучшивших свои результаты, колеблется в пределах от 18.8% до 82.2%. Время пролёта трассы одного из участников на выходном контроле, наоборот, увеличилось, но имеющиеся данные не позволяют предположить возможных причин этого. Аналогичное ухудшение времени пролёта после обучения наблюдается и у одного из участников группы БВС.

*Выводы*

Опираясь на результаты, можно заключить, что цель работы достигнута. Полученные данные подтверждают эффективность виртуальных симуляторов.

*Заключение*

Малочисленность групп обучаемых в исследовании не позволяет распространить выводы об эффективности виртуальных симуляторов при подготовке операторов БВС в целом, но даёт основания для проведения более масштабных исследований.

***Список литературы***

1. Болвако А.К. Оценка эффективности использования трёхмерных симуляторов в образовательном процессе / А.К. Болвако // Инженерное образование в цифровом обществе: материалы Международной научно-методической конференции. – Ч. 2. – Минск, 2024. – С. 158–159. – EDN HGTAZW

2. Дудырев Ф.Ф. Симуляторы и тренажеры в профессиональном образовании: педагогические и технологические аспекты / Ф.Ф. Дудырев, О.В. Максименкова // Вопросы образования. – 2020. – №3. – С. 255–276. – DOI 10.17323/1814-9545-2020-3-255-276. – EDN HYRSLG

3. Ермаков С.С. Влияние современных симуляционных тренажеров на развитие навыков командной работы: согласованных действий и коммуникации / С.С. Ермаков, Е.А. Савенков, Д.А. Катышев // Современная зарубежная психология. – 2024. – Т. 13. №2. – С. 131–141. – DOI 10.17759/jmfp.2024130212. – EDN XWZACQ

4. Звонников В.М. Психологические профессионально важные качества операторов беспилотных летательных аппаратов / В.М. Звонников, С.А. Куликов // Прикладная психология и педагогика. – 2024. – Т. 9. №1. С. 36–43. – DOI 10.12737/2500-0543-2024-9-1-36-43. – EDN MLHICB

5. Науменко А.А. Использование авиасимуляторов в учебном процессе авиационного вуза / А.А. Науменко, А.С. Князев // Вестник Армавирского государственного педагогического университета. – 2021. Т. 9. №4. – С. 64–72. – EDN PTZFGI

***Грак Денис Валерьевич***
канд. пед. наук, начальник отдела контроля (надзора) за соблюдением законодательства
***Петенёв Артём Игоревич***
магистр, заместитель министра

Министерство образования Красноярского края
г. Красноярск, Красноярский край

# ОПТИМИЗАЦИЯ СРОКОВ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ПОДХОДЫ К РЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМЫ

***Аннотация**: в статье консолидированы подходы к оптимизации длительности освоения студентами профессиональных образовательных организаций (колледжей) программ среднего профессионального образования. Определены возможности и ограничения такой оптимизации.*

***Ключевые слова**: среднее профессиональное образование, образовательная программа, оптимизация, полнота реализации программы.*

*Введение*

Развитие экономики современной России, сопряженное с трансформацией технологических процессов, импортозамещением, непростой демографической ситуацией, требует не просто быстрого, но качественного насыщения критически важных секторов экономики квалифицированными специалистами из новых молодых поколений. Эффективной мерой реагирования на вышеуказанные угрозы является федеральный проект «Профессионалитет». Вместе с тем на региональном и локальном уровнях также необходимо предпринимать меры по повышению эффективности отрасли среднего профессионального образования (далее также СПО), в том числе путем поиска баланса между затратами на подготовку специалиста, сроками его подготовки и его квалификацией при завершении обучения. Отметим, что весной 2024 года губернатор Красноярского края М.М. Котюков дал старт региональному проекту «Профессионалитет для всех», который следует рассматривать как

одну из региональных мер по повышению эффективности отрасли СПО [1].

*Методы исследования*

В ходе проведения исследования использовались такие теоретические методы, как анализ теоретических положений исследуемой проблемы, абстрагирование при выделении подходов к оптимизации сроков реализации программ СПО. Среди эмпирических методов использованы анализ литературы, в том числе нормативной правовой, анкетирование работников колледжей.

*Результаты исследования*

Изучаемая проблема ввиду своей многоаспектности требует комплексного решения за счет возможного применения нескольких типов подходов. Таких подходов нами условно выделено три.

Первым подходом можно назвать нормативно-правовой, определяющий правовые пути решения проблемы, и предусмотренный Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон №273-ФЗ). Основным ресурсом и одновременно ограничением являются законодательные рамки, обуславливающие возможные варианты оптимизации. Среди них можно обозначить следующие: 1) взаимозачет результатов обучения (статья 34 Федерального закона №273-ФЗ); 2) использование сетевой формы реализации программ СПО (статья 15 Федерального закона №273-ФЗ); 3) применение интегрированных программ основного общего и СПО по узкому кругу профессий. Третий вариант, однако, пока не является предусмотренным законодательством. Считаем, что следует рассмотреть положительный опыт школ олимпийского резерва и учреждений образования в сфере культуры и обеспечить возможность такой интеграции и реализацию подобных программ с экватора освоения уровня основного общего образования (7–8 классы общеобразовательных организаций). Такой подход также позволит полностью пересмотреть существующие сегодня на уровне общего образования механизмы профессиональной ориентации школьников, фактически осуществляемые общеобразовательными организациями в отсутствие надлежащих материально-технических и педагогических условий.

Второй подход – формально-академический. Данный подход ориентирован на снижение издержек подготовки специалиста за счет повышения роли работодателя, переноса центра тяжести доподготовки специалиста на последнего. В рассматриваемом подходе акцент делается на нивелирование затрат посредством перевода на индивидуальный учебный план ускоренного обучения и дальнейшую адаптацию, дообучение выпускника уже на рабочем месте после завершения обучения и трудоустройства, что нельзя назвать приемлемым. Данный подход является неформальным, в ходе которого может возникнуть угроза реализации образовательной программы СПО не в полном соответствии с нагрузкой и учебным планом.

Третий подход – научно-компетентностный, основанный на признанном в системе образования компетентностном подходе, направленном на универсализацию компетенций, то есть их инвентаризацию и дальнейшую интеграцию. Имеющийся цифровой конструктор компетенций, без сомнения, является инновационным решением оптимизации программ СПО, однако по большей мере направлен на работу с уже определенными федеральными государственными образовательными стандартами СПО компетенциями. Логичным развитием этого подхода является предложение о переходе на единый федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования с одновременным внедрением федеральных образовательных программ среднего профессионального образования [2]. Такой переход потребует и пересмотра концептуальных подходов к разработке и использованию оценочных средств, применяемых при оценке качества среднего профессионального образования в форме демонстрационного экзамена в части сроков такой разработки, внедрения механизмов корпоративных экспертиз таких оценочных средств и более выраженного институционального подхода при их разработке, например, посредством формирования экспертных групп по представительству субъектов Российской Федерации. Вместе с тем следует отметить, что нынешняя социально-экономическая ситуация требует более глубокой проработки проблемы и актуализирует потребность в пересмотре и консолидации близкородственных компетенций, особенно универсальных. Такие интеграционные

процессы раскрываются А.А. Маштаковым, который указывает, что «СПО призвано осуществлять подготовку … специалистов, … владеющих универсальными компетенциями», а процессы формирования таких компетенций должны быть максимально интегрированы» [3]. Кроме того, указанный подход резко повышает уровень требований к компетентности разработчиков таких федеральных программ и подразумевает необходимость внедрения механизма их предварительной апробации в экспериментальном режиме.

В целях определения значимости подходов к оптимизации сроков обучения СПО представителями педагогического сообщества нами был проведен опрос руководящих и педагогических работников колледжей, в ходе которого респондентам предлагалось ответить на вопросы, приведенные в таблице.

Таблица

Краткий опросник для педагогов и руководителей колледжей

| № | Формулировка вопроса | Предлагаемые варианты ответа |
|---|---|---|
| 1. | Считаете ли Вы, что сроки обучения в колледже (техникуме) следует пересмотреть? | 1) скорее нет, следует оставить как есть;<br>2) скорее да, следует уменьшить;<br>3) скорее да, следует увеличить |
| 2. | Сроки обучения в колледже (техникуме) можно оптимизировать за счет: | 1) сетевой формы реализации программ;<br>2) углубленного изучения предметов социально-гуманитарного или общепрофессионального циклов в школе и их дальнейшего перезачета в колледже (техникуме);<br>3) внедрения эксперимента по интеграции программ СПО с программой 7–9 классов;<br>4) пересмотра и укрупнения компетенций выпускника, указанных во ФГОС;<br>5) заключения договора с будущим работодателем для обучения по ускоренной программе;<br>6) другой вариант (указать, какой) |
| 3. | Как Вы считаете, является ли допустимая по закону недельная нагрузка для студента излишне тяжелой? | 1) да, средний студент с такой нагрузкой не справляется;<br>2) нет, нагрузка позволяет студенту вести активный образ жизни не только на учебе, но и в спорте, общественной жизни и т. д. |

В общей сложности в опросе приняли участие 56 педагогов и руководителей колледжей Красноярского края (КГБПОУ «Канский технологический колледж», КГАПОУ «Минусинский педагогический

колледж», КГАПОУ «Канский педагогический колледж»). По итогам опроса нами были получены следующие данные:

87,5% опрошенных высказались за сохранение нынешних сроков обучения, 7% предложили увеличить, 5,5% – уменьшить;

68% опрошенных сделали выбор в пользу нормативного правового подхода к оптимизации сроков обучения (варианты ответов №1–3), 30% отдали предпочтение формально-академическому (вариант ответа №4) и почти 18% – научно-компетентностному (вариант №5);

при этом 80% опрошенных также посчитали, что академическая нагрузка студентов колледжей невелика, что также во взаимосвязи с ответами респондентов на вопросы 1 и 2 дает основание говорить о возможности дальнейшего обсуждения ее донасыщения.

*Выводы и заключение*

Вышеизложенные результаты исследования позволяют сделать следующие выводы. Во-первых, нормативная правовая парадигма реформирования СПО и оптимизации сроков получения образования такого уровня является приоритетной, безопасной и общепризнанной в среде СПО. Во-вторых, оптимизация сроков обучения по программам СПО должна сообщаться с пониманием со стороны педагогического сообщества оптимизации не как процесса механического сокращения часов. В-третьих, система СПО в данный момент располагает потенциалом для сокращения сроков подготовки специалистов для экономики за счет универсализации компетенций, использования ресурса общеобразовательной школы, а также предполагаемого запаса учебного времени при расчете недельной нагрузки на студента колледжа, изменения подходов к формированию содержания среднего профессионального образования и повышения экспертности оценки качества такого образования.

Таким образом, в ходе исследования нами были получены данные, позволяющие определить направления оптимизации сроков освоения программ СПО.

***Список литературы***

1. Выступление губернатора Красноярского края Михаила Котюкова с посланием об основных направлениях экономической и социальной политики региона // Официальный портал «Наш Красноярский край» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.krskstate.ru/press/pressinter/0/doklad_id/270 (дата обращения: 08.10.2024).

2. Проект стратегии развития системы среднего профессионального образования в Российской Федерации. Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 19.09.2024 №05-3570.

3. Маштаков А.А. Интегративные процессы как условие формирования универсальных компетенций специалиста в профессиональном образовании / А.А. Маштаков // Человек и образование. – 2018. – №2 (55). – С. 134–139.

***Губанов Роман Сергеевич***
канд. экон. наук, преподаватель
ОГБПОУ «Рязанский технологический колледж»
г. Рязань, Рязанская область

# УЧЕБНЫЙ ПОЛИГОН ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ «БАНКОВСКОЕ ДЕЛО» КАК МЕХАНИЗМ ПРИВЛЕЧЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС СПО

***Аннотация**: в статье рассматривается спектр современных задач обучения специалистов банковского дела в организациях среднего профессионального образования в условиях повышения требований законодательства РФ в части приближения образовательного процесса к реальным условиям практического применения знаний с использованием инновационных учебных рабочих мест. Одним из инновационных решений в сфере подготовки специалистов банковского дела по опыту областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Рязанский технологический колледж» явилось внедрение в образовательный процесс учебного полигона ПАО «Сбербанк». Посредством функционирования учебного полигона обучающиеся имеют доступность использования более усовершенствованной процедуры закрепления практических навыков в рамках тренингов, мастер-классов, интерактивных и активных форм реализации банковских услуг с привлечением специалистов ведущих коммерческих банков региона. Идея создания и развития учебного полигона на базе областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Рязанский технологический колледж» предопределила повышение качества обучения специалистов банковского дела с ориентацией на тесное*

*взаимодействие с работодателем, на взаимную помощь в решении практических профессиональных задач и обеспечение максимальной приближенности выпускника к условиям труда в коммерческом банке.*

***Ключевые слова**: обучение, учебный полигон, образовательный процесс, образование, банковское дело, работодатель.*

Формирование специальности «Банковское дело» было закономерным продолжением развития профессии ростовщиков, дополнение качеств которых сегодня потребовало новых стандартов обслуживания банковским сервисом физических и юридических лиц.

В современной экономической ситуации роль банков, выступающих посредниками в крупных финансовых операциях, участвующих в финансировании приоритетных национальных проектов, трудно переоценить, поскольку данный субъект финансовой деятельности обеспечивает решение проблем по удовлетворению потребности в подготовке кадров нового поколения.

Новые требования рынка к выпускникам СПО по специальности «Банковское дело» были распространены на операции, предусматривающие проведение финансовых расчётов и совершение платежей, оформление денежных ссуд и кредитов. Поэтому подготовка студентов СПО по получению новой профессии в мире бурно развивающихся товарно-денежных отношений рынка: банкир – посредник и оператор кредитной системы – сегодня производится в условиях уникальности проектов образования в России.

Деятельность по регулированию банковской системы и проведению реформ в сфере образования на протяжении длительного периода (более 20 лет) в условиях функционирования рыночного механизма способствовала внедрению компетентностного подхода к образовательной деятельности в СПО по специальности «Банковское дело».

В 2022 году ОГБПОУ «Рязанский технологический колледж» (далее – ОГБПОУ «РТК») выступил в качестве федеральной пилотной площадки и принял активное участие в процедуре разработки, внедрения и экспертизы рабочих программ и других элементов УМК с учетом актуальных требований ФГОС. Апробация

осуществляется в рамках реализации образовательных программ по следующим специальностям: 19.02.03 Технология хлеба, кондитерских и макаронных изделий; 29.02.04 Конструирование, моделирование и технология швейных изделий; 38.02.07 Банковское дело [1].

В условиях реализации новых ФГОС, ключевыми задачами которых стало создание образовательно-производственных центров среднего профессионального образования, профессия банкира стала ещё более востребованной [6].

Подтверждением данному факту служит многолетний опыт подготовки квалифицированных кадров ОГБПОУ «Рязанский технологический колледж», на базе которого создан учебный полигон публичного акционерного общества «Сбербанк», отвечающий требованиям проектирования рабочих учебных мест и контроля образовательного процесса со стороны будущих работодателей.

В 2015–2016 учебном году в ОГБПОУ «Рязанский технологический колледж» стартовал инновационный образовательный проект «Учебный полигон» как новый формат взаимодействия работодателя (ПАО «Сбербанк») с учебным заведением, в рамках организации работы которого проводятся тренинги для студентов выпускного курса специальности «Банковское дело».

Заказчик – ПАО «Сбербанк» предъявляет серьезные требования, располагая достаточным объемом профессиональных знаний в сфере подготовки кадров по специальности банковского дела. При этом ключевую роль играет *модель интерактивного обучения студентов СПО*, разработанная совместно представителями ПАО «Сбербанк» как заказчика образовательных услуг и педагогическим составом ОГБПОУ «Рязанский технологический колледж». В основе данной образовательной модели лежат: мастер-классы по кредитным и банковским операциям; деловые игры и обучающие тренинги; имитационное моделирование клиентского поведения и деятельности сотрудников банков в режиме реального времени.

Это происходит на фоне динамично развивающейся внешней образовательной среды, в которой экономические и финансовые специальности стали наиболее актуальными направлениями подготовки кадров. Хорошим стартом для будущих финансистов стала специальность «Банковское дело», которую предлагает к

реализации обучающимся ОГБПОУ «Рязанский технологический колледж», постоянно проводя работу по модернизации образовательных программ.

Публичное акционерное общество «Сбербанк», обеспечивающее функционирование и развитие учебного полигона ОГБПОУ «РТК», выступает ведущей (опорной) организацией в Рязанской области, где реализуются образовательные программы СПО по специальности «Банковское дело».

В ОГБПОУ «Рязанский технологический колледж» сформировался опыт организации и оценки результатов конкурсов профессионального мастерства. Данный элемент образовательного процесса реализуется на базе учебного полигона ПАО «Сбербанк» «Банковское дело». В ходе реализации конкурсов профессионального мастерства как одного из этапов коллективного творческого проекта обучающиеся банкиры отрабатывают и закрепляют навыки работы клиентских менеджеров, кассиров, кредитных и депозитных менеджеров, операционистов [3].

Опыт применения данной инновационной образовательной модели в ОГБПОУ «РТК» с применением банковской инфраструктуры учебного полигона ПАО «Сбербанк» свидетельствует о способности исследуемой образовательной организации СПО организовать 100% трудоустройство выпускников банковского дела и их закрепление в качестве сотрудников коммерческих банков уже на 3 курсе обучения.

Активное развитие практических навыков будущих молодых специалистов позволяют обеспечить систематические непрерывные программы обучающих курсов, состоящие из шести тренингов по анализируемой специальности [5].

Совместная образовательная программа учебного полигона – это прорыв в обучении. Получив здесь практические навыки, студент – будущий специалист будет полностью готов качественно обслужить клиента банка.

Тренинги проводятся в специально оборудованных классах, ничем не отличающихся от офиса нового формата ПАО «Сбербанк»: помещение, выполненное в фирменном стиле, рабочие учебные места полностью укомплектованы банковской инфраструктурой. Это

позволяет студентам СПО обеспечить выполнение реальной банковской операции с учетом возможности участия в образовательном процессе работодателей.

Курс учебного полигона включает в себя следующие тренинги (рис. 1).




Рис. 1. Основные виды тренингов на учебном полигоне ПАО «Сбербанк» для студентов ОГБПУ «Рязанский технологический колледж»

Среди множества предлагаемых к реализации тренингов обращают на себя внимание интерактивные занятия по темам: «Эпоха Digital – цифровой Банк», «Вклады и банковские карты», в рамках которых начальник управления прямых продаж в доступной форме знакомит студентов с видами вкладов ПАО «Сбербанк» и их условиями, а также с порядком открытия пластиковых карт банка (рис. 2, 3).




Рис. 2. Тренинг «Эпоха Digital – цифровой Банк»



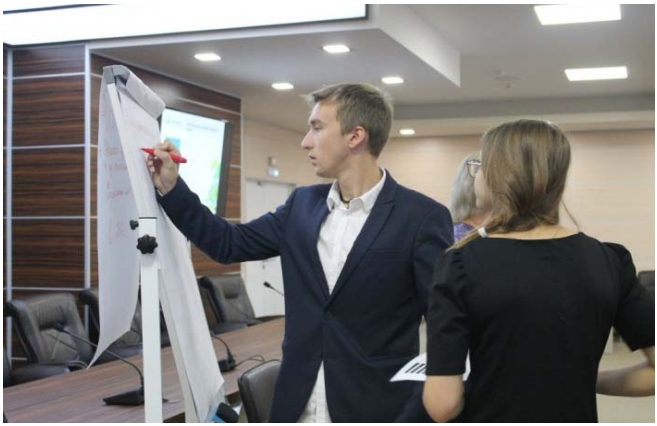

Рис. 3. Тренинг «Управление эмоциями как основа ориентированного на клиента сервиса»

В рамках инновационной модели образования студентов банковского дела с применением рабочих мест учебного полигона предусмотрена стажировка для будущих операционно-кассовых работников. Обучающий курс длится чуть меньше месяца, и уже после успешной сдачи экзаменов подготовленный специалист направляется на работу в филиал банка.

На тренингах «Биржевые инвестиции и индивидуальный инвестиционный счёт»; «Персональное обслуживание» студентам раздаются рабочие тетради, в которых они самостоятельно проводят расчёты по процентным ставкам и графикам платежей (рис. 4, 5).




Рис. 4. Тренинг «Биржевые инвестиции и индивидуальный инвестиционный счёт»



Рис. 5. Тренинг «Персональное обслуживание»

Таким образом, успешно пройдя все тренинги учебного полигона, студенты имею полное представление о банке и спектре предлагаемых им услуг, а также о порядке трудоустройства в нём (рис. 6).




Рис. 6. Тренинг «Жилищные программы»

Программа учебного полигона может быть примером эффективной системы объединения потенциала образовательной организации СПО и работодателя в деле подготовки высококвалифицированных кадров.

Учебный полигон ПАО «Сбербанк» является многофункциональной образовательной инфраструктурной площадкой для закрепления и отработки навыков в сфере оказания банковских услуг студентами колледжа. При этом учебный полигон имеет возможности широкого охвата целевой аудитории и рассчитывает пропускную способность оказания образовательных услуг в диапазоне от 30 до 120 человек. Динамика численности обучающихся в ОГБПОУ «РТК» характеризуется устойчивым ростом с достижением исторического максимума в 2021–2022 учебном году, когда одновременно на базе учебного полигона прошли обучение студенты старших курсов сразу 4 групп специальности «Банковское дело».

Анализируя данные рисунка 7, можно сделать вывод о том, что за 8 лет количество обучающихся, прошедших стажировку на образовательной площадке учебного полигона в ОГБПОУ «РТК», увеличилось на 80%.

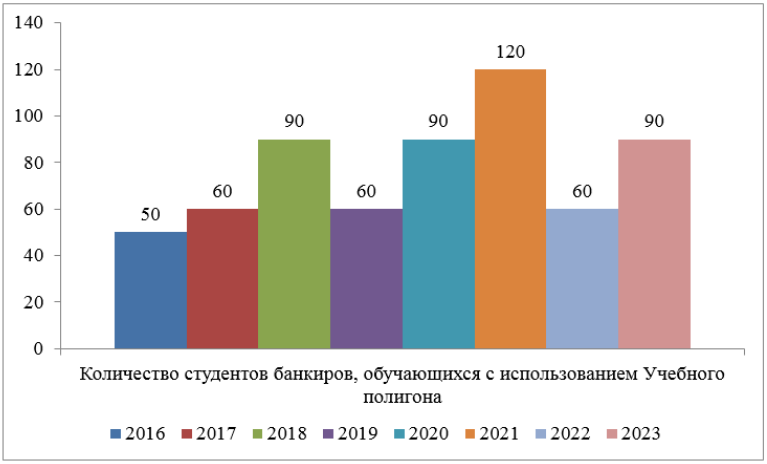


Рис. 7. Динамика числа обучающихся на площадке учебного полигона ПАО «Сбербанк» по специальности 38.02.05 «Банковское дело» за 2016–2023 гг., чел.

Рост числа студентов, сдавших итоговый зачет по дисциплинам специальности 38.02.05 «Банковское дело» на «хорошо» и «отлично», за 8 лет произошел на 20%. Данная динамика характеризует повышение качества образовательного процесса и отражает состояние улучшения готовности выпускников выполнять задачи работодателя.

Перспективами развития образования в СПО Рязанской области служит заключение соглашения о сотрудничестве в рамках проекта СберКолледж на базе Рязанского отделения Среднерусского банка ПАО «Сбербанк» и РТК. Согласно документу, банк и образовательное учреждение обеспечивают реализацию системы подготовки студентов по направлению «Банковское дело» с последующим трудоустройством выпускников в Сбербанк [7].

Интерес заказчика образовательной услуги в банковской сфере по практическому взаимодействию с СПО заключается в привлечении молодых, креативных и талантливых студентов, которые являются будущими выпускниками Рязанского технологического колледжа. Поэтому привлечение студентов ОГБПОУ «РТК» к участию в проекте «СберКолледж» позволит получить

взаимовыгодные эффекты. Для студентов СПО они проявляются в интеллектуальном развитии и расширении представлений о банковском деле, освоении новых и практикоориентированных задач, необходимых для работы в финансово-кредитной сфере (рис. 8).




Рис. 8. Модель подготовки квалифицированных специалистов в области банковских и финансовых услуг в рамках проекта «СберКолледж»

В соответствии с данными рисунка 8 функционал проекта «СберКолледж» предлагает широкий выбор программ обучения и трудоустройства. В рамках практикоориентированного обучения студентов возможны: контакты с экспертами; изучение опыта аналитической деятельности в оценке качества финансовых и банковских технологий; доступ к библиотеке и виртуальным курсам ПАО «Сбербанк». При организации карьерного развития существует возможность заключения целевых договоров с лучшими студентами по итогам 1 года обучения в СберКолледже. Механизм взаимодействия с работодателем расширен до экскурсий в офисы ведущих банков региона и комьюнити студентов [4].

Итак, студенты СберКолледжа будут совершенствовать свои управленческие, коммуникативные и деловые качества, стимулируя развитие кадрового потенциала для последующего трудоустройства в банковском секторе России.

Представителям ОГБПОУ «Рязанский технологический колледж» выгодность проекта «СберКоледж» очевидна не только ввиду повышения делового имиджа образовательного учреждения СПО, но и в силу острой необходимости решения социально значимых задач государства и региона в подготовке высококвалифицированных профессионалов для преодоления системной макроэкономической задачи – «кадровый голод» [5].

Таким образом, работодатели в лице ПАО «Сбербанк» упрощают решение своих задач в поиске высокопрофессиональных специалистов, создавая задел для подготовки квалифицированных мастеров, наставников и учителей банковского дела. Организаторы образовательной деятельности в СПО по опыту ОГБПОУ «РТК» стремятся к достижению компромиссных решений при заключении долгосрочных партнерств по линии практикоориентированного подхода к образованию. В данных условиях развития организациями СПО обеспечивается привлечение в среду обучения студентов внешних образовательных ресурсов из финансового сектора экономики, создавая социальные эффекты в виде вклада в отраслевой эффект по увеличению числа высокопроизводительных рабочих мест в регионе.

***Список литературы***

1. Батайкина Н.Ю. Опыт участия ОГБПОУ «Рязанский технологический колледж» в качестве Федеральной пилотной площадки в проекте по внедрению методической системы преподавания общеобразовательных дисциплин с учетом профессиональной направленности / Н.Ю. Батайкина, Н.С. Колотовкина, Н.В. Чекурова // Актуальные вопросы совершенствования системы среднего профессионального образования: способы создания профессиональной направленности на уроках: сб. материалов ежегодной регион. педагогич. науч.-метод. конф., 20 дек. 2022 г., г. Рязань / Мин-во образования и молодежной политики Ряз. обл., ОГБУ ДПО «Ряз. ин-т развития образования». – Рязань, 2022. – 107 с.

2. Листвин А.А. Профессионалитет как механизм синхронизации системы среднего профессионального образования и рынка труда / А.А. Листвин, М.А. Гарт // Вестник Череповецкого государственного университета. – 2022. – №1. – С. 177–186. – DOI 10.23859/1994-0637-2022-1-106-15. – EDN AKCLIJ

3. Спасибенко Л.Д. Современные методы / Л.Д. Спасибенко // Педагогическое образование и наука. – 2024. – №3. – С. 138–142. – DOI 10.56163/2072-2524-2024-3-138-142. – EDN UBIVFH

4. Как работать с комьюнити студентов – опыт МГПУ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://netology.ru/blog/05–2020-community-students (дата обращения: 02.10.2024).
5. Организация работы по повышению финансовой грамотности в ОГБПОУ «Рязанский технологический колледж» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://en.ppt-online.org/1142700 (дата обращения: 02.10.2024)
6. Профессионалитет [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://япроф.рф/ (дата обращения: 02.10.2024)
7. Сбер обучит банковскому делу студентов Рязанского технологического колледжа [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.ryazan.kp.ru/online/news/5976152/ (дата обращения: 02.10.2024).

***Дубровская Татьяна Павловна***
канд. экон. наук, методист
ГБПОУ МО «Красногорский колледж»
г. Красногорск, Московская область

# НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ВАЖНЕЙШЕЕ УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ ПРОИЗВОДСТВ

***Аннотация****: в статье представлена практика развития наставничества на примере социального партнерства государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Красногорский колледж» и ПАО «Красногорский завод им. С.А. Зверева». Представлены результаты развития практики наставничества на предприятии.*

***Ключевые слова****: наставничество, социальное партнерство, ученические договоры, договоры о целевом обучении, учебные полигоны.*

Стратегический социальный партнер колледжа является одним из ведущих предприятий России в области оптического и оптико-электронного приборостроения и входит в состав акционерного общества «Швабе» государственной корпорации «Ростех». Высокотехнологическое многопрофильное предприятие специализируется на производстве оптических и оптико-электронных приборов и систем для различных сфер применения: дистанционного зондирования земли из космоса, контроля космического пространства,

научных исследований, медицинской диагностики, экологического контроля, силовых ведомств.

В современных условиях значительно возросли требования к квалификации выпускников колледжа и их быстрой профессиональной адаптации на рабочих местах в связи с кардинальной технологической модернизацией предприятия, увеличением объемов и спектра выпускаемых оптических и оптико-электронных приборов и систем. В этих условиях совершенствование практики наставничества на рабочих местах будущего трудоустройства является важнейшим фактором повышения качества подготовки выпускников и закрепления их на производстве.

Наставничество на производстве предполагает обучение на конкретном рабочем месте с постоянным сопровождением и поддержкой студента – будущего специалиста более опытным и высококвалифицированным работником предприятия.

Целью наставничества являются повышение качества подготовки специалистов, передача профессионального опыта, минимизация периода адаптации выпускников на конкретных рабочих местах, быстрейшее достижение ими необходимых рабочих показателей, формирование у будущих специалистов позитивного отношения к работе, снижение текучести кадров на предприятии, обеспечение и принятие выпускником новых производственных отношений, традиций, ценностей, коллективных достижений предприятия.

Практика наставничества основана на тесном взаимодействии колледжа и предприятия по укреплению материальной базы учебных полигонов, установлению экономических и социальных стимулов для наставников и обучающихся, качественном отборе наставников, формированию и повышению квалификации пула наставников на производстве.

*Практика наставничества* на предприятии реализуется в рамках подготовки кадров по специальностям 12.02.09 Производство и эксплуатация оптических и оптико-электронных приборов и систем, 15.02.15 Технология металлообрабатывающего производства и профессии 15.01.38 Оператор-наладчик металлообрабатывающих станков.

На первом этапе реализации практики формируется нормативно-правовая база, регламентирующая деятельность наставников, а также обучающихся, в отношении которых осуществляется наставничество. Определяются цели и задачи наставника, их обязанности и ответственность, которые отражаются в локальных актах, должностных инструкциях.

На предприятии ведется тщательный отбор наставников и приказом закрепляется их список. Вместе с тем на предприятии имеются штатные должности мастеров производственного обучения, которые также выполняют функции наставников. При отборе работника в качестве наставника учитываются такие качества, как ответственность, доброжелательность, требовательность, умение расположить к себе, чувство такта, стаж работы на производстве. Перед началом работы наставника знакомят с локальными актами, приказами, психолого-педагогической характеристикой учебной группы и отдельных студентов. Наставнику предлагается уточнение программы обучения, ведение журнала инструктажа по охране труда, журнала производственного обучения, оценочных ведомостей, дневника как инструментов анализа эффективности работы наставника.

Важным этапом реализации наставничества является мониторинг актуальных и перспективных потребностей предприятия в компетенциях и квалификациях выпускников со средним профессиональным образованием, которые формализуются в матрицу компетенций выпускника. Ознакомление наставников с перечнем формируемых компетенций, программами практики является необходимым условием начала работы наставника.

ГБПОУ Московской области «Красногорский колледж» является разработчиком ФГОС СПО по УГС 12.00.00 «Фотоника, приборостроение, оптические и биотехнические системы и технологии» и возглавляет соответствующее Федеральное учебно-методическое объединение. Поэтому специалисты предприятия, в том числе наставники, совместно с преподавателями колледжа определяли структуру, содержание и результаты образовательной деятельности по специальности 12.02.09 «Производство и эксплуатация оптических и оптико-электронных приборов и систем», предусмотрев увеличение практической подготовки до 65% от общего

объема времени на высокотехнологичных рабочих местах предприятия. Кроме того, образовательная программа по специальности 12.02.09 «Производство и эксплуатация оптических и оптико-электронных приборов и систем» успешно прошла профессионально-общественную аккредитацию и реализуется в рамках Федерального проекта «Профессионалитет».

В связи с увеличением практикоориентированности образовательной программы и переносом практической подготовки, включая часть лабораторно-практических работ, на учебные полигоны и рабочие места предприятия, роль наставников значительно возросла.

На этом этапе обеспечивается тесное деловое сотрудничество преподавателей и руководителей практики от колледжа, руководителей цеха и наставников также в вопросах организации труда, его оплаты, дисциплины и соблюдения режима внутреннего распорядка, а также принятие оперативных мер устранения возникших трудностей.

На основании соглашения о разграничении полномочий между предприятием и колледжем по обеспечению образовательного процесса все оборудование и производственные площади предоставляются колледжу в безвозмездное пользование и используются с привлечением наставников из числа штатных работников предприятия.

На предприятии функционируют оптический и механический участки, объединенные в оптико-механический учебно-производственный полигон предприятия, и современный учебный полигон «Технология металлообрабатывающего производства». На оптико-механическом полигоне под руководством опытных наставников студенты осваивают несколько производственных переделов и получают профессии: оптик-полировщик, оптик-шлифовщик, оптик-механик, востребованные производством.

Учебный полигон «Технология металлообрабатывающего производства» площадью 270 кв. метров включает токарные и фрезерные станки с ЧПУ, вертикальные обрабатывающие центры с ЧПУ, устройства для установки и измерения инструмента и другое промышленное оборудование и оснастку. Под руководством

наставников и преподавателей колледжа практическую подготовку на полигоне проходят обучающиеся специальности 15.02.15 Технология металлообрабатывающего производства и профессии 15.01.38 Оператор-наладчик металлообрабатывающих станков

После отработки необходимых трудовых функций на учебных полигонах обучающиеся переводятся в цеха, где за ними закрепляются конкретные рабочие места будущего трудоустройства, происходит оформление их на должности на условиях сокращенной рабочей недели с оплатой труда. Более половины студентов выпускных групп работают на оплачиваемых рабочих местах на условиях дня неполной занятости. Важное значение здесь имеют также заключенные договоры целевого обучения. Роль наставников в этот период смещается в сторону адаптации и карьерного роста будущих выпускников, формирования у них корпоративной культуры.

Такая цепочка практического обучения под руководством опытных наставников сокращает затраты времени на адаптацию выпускников на рабочих местах, повышает уровень мотивации обучения, способствует профессиональному развитию, гарантирует будущее трудоустройство и специальные условия социальной поддержки выпускников колледжа. Студентам, добившимся высоких результатов в освоении специальности, выплачивается стипендии и премия имени бывшего генерального конструктора ОАО «Красногорский завод им. С.А. Зверева» В.В. Некрасова. На выпускников колледжа, работающих на предприятии, распространяются все социальные льготы и меры материальной поддержки, в рамках специально разработанной программы поддержки молодых специалистов ПАО «Красногорский завод им. С.А. Зверева».

*Выводы*:

Развитие практики наставничества на предприятии обеспечило:

– повышение качества подготовки специалистов среднего звена. Так, оценки «4» и «5» получили 100% студентов, сдававших демонстрационный экзамен в 2024 году по специальности 12.02.09 «Производство и эксплуатация оптических и оптико-электронных приборов и систем»;

– повышение мобильности выпускников за счет получения 2–3-й профессии, востребованной высокотехнологичным производством;

– сокращение расходов на доучивание рабочих кадров при подготовке их непосредственно на рабочих местах;

– закрепление на предприятии выпускников колледжа. Трудоустройство на предприятии за последние 3 года увеличилось в 1,3 раза;

– стабилизация корпуса наставников и мастеров производственного обучения на предприятии.

***Список литературы***

1. Развитие практикоориентированных технологий обучения как условие повышения качества подготовки кадров для высокотехнологичных производств [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://bc-nark.ru/best/our/467/ (дата обращения: 30.09.2024).

2. Дубровская Т.П. Дуальное обучение как фактор повышения качества подготовки кадров: практический опыт / Т.П. Дубровская [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/dualnoe-obuchenie-kak-faktor-povysheniya-kachestva-podgotovki-kadrov-prakticheskiy-opyt (дата обращения: 30.09.2024).

***Журкин Максим Сергеевич***
начальник управления развития и сопровождения
инфраструктуры беспилотных авиационных систем
***Лебедева Анна Владимировна***
начальник отдела мониторинга
и экспертно-методического сопровождения
***Новичков Сергей Сергеевич***
начальник отдела развития проектов в области
беспилотных авиационных систем

ФГБОУ ДПО «Институт развития
профессионального образования»
г. Москва

# ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ «КАДРЫ ДЛЯ БАС» КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ОТРАСЛИ БЕСПИЛОТНОЙ АВИАЦИИ В СИСТЕМЕ СПО

***Аннотация****: в статье рассматривается федеральный проект «Кадры для беспилотных авиационных систем» как стратегический инструмент для развития отрасли беспилотной авиации в системе среднего профессионального образования (СПО).*

*Анализируются цели и задачи проекта, его влияние на подготовку специалистов в области беспилотных авиационных систем (БАС), а также значимость создания образовательных программ, соответствующих современным требованиям рынка труда. Обсуждаются актуальные подходы и методы, используемые в рамках проекта для интеграции теоретических знаний и практических навыков, необходимых для работы с БАС.*

***Ключевые слова**: беспилотные авиационные системы, федеральный проект, кадры, среднее профессиональное образование, развитие отрасли, инновации, сотрудничество, рынок труда, образовательные программы.*

Беспилотная авиация, или использование беспилотных авиационных систем, становится одной из самых динамично развивающихся областей в современных технологиях. Она охватывает множество аспектов, включая сельское хозяйство, транспорт, безопасность, наблюдение за окружающей средой, спасательные операции и многие другие сферы. Применение БАС предоставляет значительные преимущества: снижение затрат, повышение эффективности и безопасность процессов, которые ранее требовали участия человека.

Цель данной статьи – проанализировать значимость проекта «Кадры для БАС» как ключевого инструмента для развития индустрии беспилотной авиации в системе среднего профессионального образования (СПО). В рамках статьи рассмотрены актуальные проблемы подготовки кадров, представлены основные направления и мероприятия проекта, а также оценены его влияние и перспективы на отрасль в целом.

Рынок беспилотной авиации продолжает демонстрировать устойчивый рост и развитие, что обусловлено быстрым прогрессом технологий, увеличением внедрения БАС в различные сферы и изменяющимися потребностями пользователей [1]. Согласно прогнозам, к 2030 году объем отечественного рынка беспилотников может превысить 475 миллиардов рублей.

Основными драйверами роста являются следующие факторы:

– *инновационные технологии*;

– *расширение применения*: БАС активно применяются в сельском хозяйстве, логистике, охране окружающей среды, безопасности и мониторинге;

– *снижение затрат*: использование дронов позволяет сократить расходы на выполнение различных задач, таких как мониторинг, обследование и доставка;

– *регулирование*: государство разрабатывает и внедряет законодательные нормы для безопасного использования БАС, что способствует их интеграции в гражданскую авиацию [2].

Несмотря на растущий рынок и перспективы, индустрия сталкивается с серьезной проблемой: недостатком квалифицированных специалистов.

Эта проблема имеет несколько аспектов:

– *недостаточная база подготовки*: образовательные организации не всегда успевают адаптироваться к динамично меняющимся требованиям отрасли;

– *кадровая неопределенность*: при переходе от традиционного управления к современным технологиям требуется не только техническое, но и стратегическое мышление, что делает подготовку кадров еще более сложной задачей;

– *недостаток практического опыта*.

– *конкуренция за специалистов* [3].

БАС находят все большее применение во многих ключевых отраслях экономики. Использование БАС для мониторинга состояния весенних посевов, внесения удобрений и пестицидов, а также для оценки урожайности. БАС начинают использоваться для последней мили доставки, что позволяет сократить время и затраты на транспортировку товаров. Доставляя посылки быстро и без участия человека, дроны значительно улучшат логистические процессы. Дроны применяются для мониторинга состояния лесов, контроля загрязненных водоемов и наблюдения за дикой природой [4].

*Федеральный проект* «*Кадры для беспилотных авиационных систем*» (ФП «Кадры для БАС») является одной из ключевых инициатив в рамках национального проекта «Беспилотные авиационные системы». Этот проект направлен на создание системы непрерывной подготовки специалистов в области разработки, производства

и эксплуатации беспилотных авиационных систем. Особое место в этом проекте занимает интеграция образовательных программ в систему среднего профессионального образования (СПО), что делает проект важным инструментом для развития БАС в Российской Федерации.

Одним из приоритетов проекта является популяризация применения беспилотных технологий уже на уровне школьного образования, что способствует ранней профессионализации школьников. Это стимулирует учащихся продолжать своё образование в колледжах, что, в свою очередь, способствует активному развитию системы СПО, предоставляя студентам возможность освоить востребованные на рынке компетенции.

*Основная цель проекта* заключается в обеспечении государственных учреждений и российских компаний квалифицированными кадрами, способными эффективно работать в стремительно развивающейся отрасли беспилотной авиации.

*Ключевые задачи проекта включают*.

1. Выстраивание единой сети подготовки кадров для БАС начиная со школы и продолжая в колледже, на базе центров практической подготовки с привлечением потенциальных работодателей для ранней профессионализации будущих специалистов.

2. Разработка и внедрение образовательных модулей цифрового образовательного контента в образовательный процесс.

Включение модулей цифрового образовательного контента (модули ЦОК) по проектированию, разработке, производству и эксплуатации БАС в образовательные программы среднего профессионального образования. Модули ЦОК разработаны с учётом уровня подготовки студентов и различаются по сложности. Они могут быть использованы в дисциплинах по аэронавигации, эксплуатации авиационной и ракетно-космической техники, а также в программах внеурочной деятельности, что делает обучение доступным на различных уровнях подготовки.

По результатам проведенного сбора и анализа данных от 30 образовательных организаций, в которых реализуются образовательные программы среднего профессионального образования в сфере БАС, в том числе с использованием электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий, было выявлено, что

93,3% образовательных организаций (28 колледжей) имеют потребность по включению модулей по обучению навыкам проектирования, разработки и эксплуатации БАС с использованием цифрового образовательного контента (ЦОК) в образовательный процесс.

Система СПО является важным звеном в развитии беспилотной авиации, так как она охватывает значительную часть молодёжи, готовящейся к профессиональной деятельности. Включение модулей ЦОК в программы СПО позволяет студентам получать современные компетенции, востребованные на рынке труда.

3. Подготовка педагогических кадров.

В целях полноценной реализации образовательных процессов в школах и колледжах в рамках ФП «Кадры для БАС» Минпросвещения России обучает в 2024 году 2450 педагогических работников по программе профессиональной переподготовки, в их числе 272 педагога СПО.

В рамках проекта разработана программа переподготовки для педагогов. Программа обучения состоит из 268 академических часов и включает как теоретическую, так и практическую подготовку. Последняя часть особенно важна, так как педагоги обучаются управлению БАС навыкам пилотирования БАС коптерного и самолетных типов, в том числе с использованием FVP, настройке радиоаппаратуры и рейтов, сборке и пайке БАС, что обеспечивает практическое освоение навыков.

Практическая часть обучения является ключевой составляющей проекта. Для этого были выбраны специализированные центры практического обучения, оснащённые необходимой инфраструктурой. В 2024 году такие центры действуют в шести регионах, включая Калужскую, Ульяновскую и Свердловскую области, а также Чеченскую Республику, Республику Татарстан и Хабаровский край.

В центрах педагоги осваивают управление БАС, что помогает лучше подготовить студентов к реальной работе с учетом специфики беспилотной авиации.

По результатам освоения программы педагогам присваивается квалификация «Педагог дополнительного образования в сфере

разработки, производства и эксплуатации беспилотных авиационных систем», позволяющая вести новый вид деятельности.

Проводимое обучение способствует развитию СПО через создание профессионального сообщества преподавателей, обмен опытом и внедрение передовых методов обучения, что, безусловно, усиливает тенденцию на взаимодействие между образовательными организациями и динамично развивающимся рынком труда в сфере БАС.

К 2030 году предполагается подготовить не менее 23 800 педагогов, чтобы они могли обучать учащихся школ и студентов колледжей навыкам работы с БАС, среди них не менее 2800 педагогов СПО.

К 2030 году планируется внедрить не менее 180 новых модулей БАС и обеспечить обучение не менее 65 000 человек по дополнительным образовательным программам с государственной поддержкой.

ФП «Кадры для БАС» реализуется через следующие основные направления и мероприятия:

− создание центра методической поддержки;

− организация национальных конкурсов и олимпиад для студентов и школьников, направленных на популяризацию специальностей в области БАС;

− взаимодействие с промышленными предприятиями для практического обучения студентов и стажировок, а также возможности совместной работы над реальными проектами;

− проведение семинаров и конференций с участием представителей образовательных организаций, бизнеса и государственных органов исполнительной власти в сфере образования для обмена опытом и лучшими практиками.

*Поддержка и интеграция с другими проектами*:

проект «Кадры для БАС» тесно связан с федеральным проектом «Стимулирование спроса на отечественные беспилотные авиационные системы», в рамках которого реализуются мероприятия по закупке и оснащению высокотехнологичным отечественным оборудованием и по проведению ремонтных работ для образовательных организаций. Закупка включает различные типы БАС, включая квадрокоптеры и агропромышленные дроны, что позволяет

разнообразить учебные программы и привнести в них практическую прикладную направленность.

Кроме того, для успешной реализации образовательных программ создана система мониторинга, которая помогает контролировать процесс внедрения образовательных модулей ЦОК. Эта система позволяет собирать данные о потребностях образовательных учреждений и корректировать программу в соответствии с запросами колледжей и школ.

Согласно мониторингу реализации в рамках образовательных программ дополнительного образования детей, среднего профессионального образования, дополнительных профессиональных программ и программ профессионального обучения модулей по обучению навыкам проектирования, разработки, производства и эксплуатации БАС с использованием цифрового образовательного контента (ЦОК) от 30 образовательных организаций в 2024 году, 83,3% образовательных организаций (25 колледжей) применяют разработанные модули ЦОК в сфере БАС в образовательном процессе и реализуют:

в рамках примерной образовательной программы дополнительного образования (ОО/СПО) – 13 образовательных организаций;

в основные образовательные программы СПО по УГПС 25.00.00 (Аэронавигация и эксплуатация авиационной и ракетно-космической техники) (СПО) – 18 образовательных организаций;

в курс внеурочной деятельности ОБЖ/БЖД, раздела «Основы военной подготовки», модуль «Основы технической подготовки и связи» (ОО/СПО) – 6 образовательных организаций;

в основные образовательные программ СПО в качестве вариативного модуля (СПО) – 8 образовательных организаций.

Наиболее востребованными модулями ЦОК среди 30 образовательных организаций являются:

– Основы беспилотных авиационных систем (БАС): архитектура, применение, отрасли;

– Техническое устройство и компоненты БАС.

– Принципы полета и управления БАС.

– Программирование БАС на Python.

– 3D-моделирование и проектирование БАС.

ФП «Кадры для БАС» уже демонстрирует успешные результаты. Первый поток педагогов, завершивший обучение в июне 2024 года, включал более 1000 преподавателей, в том числе 123 педагога СПО, которые уже внедряют полученные практические навыки в образовательные программы своих образовательных организаций. Второй поток, начавший обучение в сентябре, включает более 1600 педагогов, в том числе 159 педагогов СПО.

ФП «Кадры для БАС» играет ключевую роль в развитии отрасли БАС в Российской Федерации. Обеспечение высококвалифицированными кадрами является основой для успешного внедрения и эксплуатации беспилотной авиации в различных сферах, включая транспорт, сельское хозяйство и безопасность. Проект способствует формированию образовательной экосистемы, которая поддерживает непрерывное обновление знаний и навыков, необходимых для работы с современными БАС, что открывает перед обучающимися широкие перспективы, предоставляя возможность участвовать в инновационных проектах и развиваться в одной из наиболее перспективных отраслей экономики.

В результате это не только укрепляет позиции Российской Федерации на международной арене в области высоких технологий и, в частности, беспилотной авиации, но и обеспечивает устойчивое развитие отрасли, отвечая на вызовы времени и потребности рынка.

***Список литературы***

1. Паспорт национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://static.government.ru/media/files/urKHm0gTPPnzJlaKw3M5cNLo6gczMkPF.pdf (дата обращения: 13.10.2024).

2. Баркова Н.Ю. Беспилотные летательные аппараты: потенциал использования в системах складирования компаний / Н.Ю. Баркова, Е.Д. Деулина, М.А.Малышева // Вестник университета. – 2022. – №5. – С. 44–52. DOI 10.26425/1816-4277-2022-5-44-52. EDN PKHHDC

3. Долгополов Д.В. Возможности использования беспилотных авиационных систем для контроля соответствия результатов строительства площадных объектов трубопроводного транспорта проектным решением // Вестник СГУГиТ. – 2020. – №4. – С. 85–95. DOI 10.33764/2411-1759-2020-25-4-85-95. EDN KTWMEK

4. Ким М.Л. Особенности применения беспилотных авиационных систем в угольных шахтах / М.Л. Ким, В.Н. Костеренко, Л.Д. Певзнер // Горная промышленность. – 2019. – №3 (145). – С. 88–90. DOI 10.30686/1609-9192-2019-3-145-88-90. EDN XBURBP

***Казак Татьяна Викторовна***
канд. пед. наук, начальник отдела развития
среднего профессионального образования
ГАОУ ДПО «Калужский государственный институт
развития образования»
г. Калуга, Калужская область

# РИСКИ ЧРЕЗМЕРНОЙ СПЕЦИАЛИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ИЛИ ЗАЧЕМ СТУДЕНТУ КОЛЛЕДЖА ФИЛОСОФИЯ

***Аннотация**: изменение экономической и технико-технологической ситуации вызвало качественное преобразование российской системы среднего профессионального образования, что отразилось как на принципах и подходах к обучению студентов, так и на требованиях, предъявляемых к выпускнику профессиональной образовательной организации. В статье предпринята попытка осмысления проводимых преобразований, представлены как положительные стороны, так и риски возникновения негативных социально-аксиологических последствий узкой и ускоренной профессионализации. Представлены условия, способствующие минимизации данных рисков.*

***Ключевые слова**: «Профессионалитет», демонстрационный экзамен, студент, колледж, среднее профессиональное образование, гуманитарные дисциплины, ценностные ориентации.*

Практическую подготовку в системе среднего профессионального образования нужно усиливать – это неоспоримо. И реализуемый с 1 сентября 2022 года проект «Профессионалитет» безусловно отвечает этому запросу. Так, проект, в частности, предусматривает: интенсификацию обучения (сокращение в отдельных случаях до 40% сроков подготовки по основным профессиональным образовательным программам); увеличение практической направленности обучения; подготовку выпускников под конкретные рабочие места.

Помимо прочего, к одной из основных задач проекта относится создание и развитие системы независимой оценки квалификации.

Она позволяет оценивать и подтверждать профессиональные навыки в соответствии с едиными стандартами. Такая система, по мнению ее авторов, способствует улучшению качества кадрового состава, повышению конкурентоспособности на рынке труда и позволяет выпускникам профессиональных образовательных организаций удостоверить свой уровень профессиональной компетенции [4]. То есть студенты колледжей и техникумов, которые будут обучаться по образовательным программам в рамках проекта «Профессионалитет», по завершении обучения будут сдавать демонстрационный экзамен (и не только они: новые и актуализированные Федеральные государственные образовательные стандарты определяют демонстрационный экзамен как обязательную процедуру в рамках ГИА по большинству профессий и специальностей).

Из представленных – даже очень кратких – характеристик видно, что и программы «Профессионалитета», которые позволяют студентам изначально учиться под задачи производства и начать работать без длительной адаптации, а то и переподготовки, и демонстрационный экзамен как основная форма ГИА, который позволяет выпускнику в условиях, приближенных к производственным, продемонстрировать потенциальному работодателю освоенные профессиональные навыки, – направлены на решение актуальных в данный момент экономических задач. А если отойти от документальной лексики, то речь, по сути, идет об узкопрофессиональном, утилитарном подходе к обучению рабочим профессиям и специальностям. То есть обучать студентов нужно прежде всего «делу», а все остальное лишь отвлекает от приобретения профессиональных знаний и умений. И здесь, на наш взгляд, и может возникнуть опасность, когда узкая специализация и сугубо практическая направленность образования станут чрезмерными, а ведь хорошо подготовленные, но лишенные широты кругозора профессионалы – не самое удачное сочетание, и глубина, широта знаний, диалектическая гибкость мышления ценятся куда выше, чем просто – пусть и безупречно освоенный – навык точно загонять мяч в лунку.

Конечно, профессионализация важна, необходима, но студент колледжа или техникума получает среднее профессиональное *образование* (*курсив наш. – К.Т.*), а образование, помимо социальных

функций – например, подготовки специалистов для рынка труда, – содержит в себе и другой важнейший аспект – культурно-антропологический, который выражается в том, что образование формирует личность, ее ценностные ориентации, удовлетворяет потребности человека в саморазвитии, самопознании, познании окружающего мира [1, с. 30], и, в конечном счете, определяет вектор применения полученных знаний и навыков в конкретной социальной и профессиональной среде.

В качестве дополнительной иллюстрации этой мысли позволим себе привести довольно длинное высказывание известного писателя и философа Умберто Эко: «Хорошее образование (среднее или высшее) не только позволяет человеку делать то, что он уже знает, но развивает у него достаточное воображение для того, чтобы понять, в каком направлении будет развиваться промышленность в будущем. Конечно, техникум, который выпускает электриков, должен научить их ремонтировать электрические аппараты сегодняшнего дня. Однако хороший электрик должен иметь большую гибкость мышления и фантазию, чтобы понять, что может случиться в будущем, когда освещение и отопление не будут зависеть от электрической энергии. Подготовиться к завтрашнему дню означает не только понять, как работает сегодняшняя электронная программа, но и уметь осваивать новые программы. Случается, что классическое образование (знание творчества Гомера и способность проводить филологический анализ его текстов, а также знание философии и логики) позволяет лучше вписаться в завтрашний день с его новыми ремеслами и работами... Только тот, кто имеет хорошую подготовку в области культуры, которую дает классический лицей, может выдвигать новые идеи. Он интуитивно чувствует, в каком направлении будет развиваться наука и промышленность…» [5].

От себя добавим, что специалиста характеризует не только определенный набор знаний и умений, но и определенное мировоззрение, жизненные установки и ценности, особенности профессиональной деятельности. Проблема заключается в том, что подчас узкоспециальные знания оказываются наиболее значимыми и

вытесняют из центра культурного пространства другие – общечеловеческие ценности.

Исходя из этого мы полагаем, что важнейшую роль в формировании профессионально грамотного и гармонично развитого выпускника колледжа, одинаково хорошо владеющего как техническими, так и социально-культурными аспектами своей профессиональной деятельности, играют именно *гуманитарные дисциплины*. Организация учебно-воспитательного процесса в профессиональных образовательных организациях с использованием педагогического потенциала гуманитарных дисциплин, когда студентам прививается интерес к истории и литературе, к родному и иностранным языкам, к философии и социологии, достижениям и ценностям мировой культуры, на наш взгляд, ведет к формированию гражданской позиции и гражданской активности, к способности выявлять мировоззренческий аспект в любой сфере деятельности. Другими словами, профессионально человек не может состояться без овладения основными социально-культурными мировоззренческими ценностями, широким опытом общества в сферах умственной, нравственной деятельности. И основой для этого в том числе является гармоничный баланс между познанием как естественных законов, так и феноменов общественной жизни. Гуманитарное знание должно быть неотъемлемой частью образования будущего рабочего или специалиста среднего звена, ведь социальный характер их профессиональной деятельности связан с удовлетворением запросов людей – и не только в рамках производства, но и в части нравственно-эстетического развития общества.

В конце концов, без интериоризации культуры не только невозможно единство внутренней сущности и внешних поведенческих проявлений человека, тонкого восприятия им прекрасного и безобразного в человеческих отношениях, эмпатии, чуткости, отзывчивости, оптимизма, доброты [2, с. 32], но и понимания творческой природы труда, осознание необходимости для его реализации не только физических, но и духовных затрат, постоянного самосовершенствования.

Более того, мы убеждены, что гуманитарные дисциплины служат основой для формирования *ключевых компетенций* будущего специалиста. Так, с позиций компетентностного подхода к

образовательному процессу ключевые компетенции опираются на универсальные знания и умения, на общественный опыт творческой деятельности. Сегодня производственное или предпринимательское мышление требует интеграции естественнонаучного, технического и гуманитарного знания, и в ходе поиска эффективного решения возникают порой самые неожиданные переплетения научных дисциплин: технологии и эстетики, социологии и физиологии, биологии и приборостроения. Таким образом, уровень сформированности ключевых компетенций будущего специалиста, на наш взгляд, в значительной степени обеспечивается средствами гуманитарных дисциплин, и обращение к их педагогическому потенциалу является не желанием преуменьшить важность технического, прикладного аспекта обучения, а нормальным и необходимым стремлением.

Неверно думать, что молодые люди пришли в колледж или техникум только за энным набором навыков. Исследования показывают, что студенты хотят научиться определять и корректировать личные притязания, жизненные цели на основе общечеловеческих ценностей, находить нужные средства для самообразования, осуществлять самооценку полученных результатов. Большой интерес у студентов вызывает содержание таких понятий, как «смысл жизни», «самоактуализация», «самоорганизация» и т. п. [3, с. 112]. В конце концов, любой практикующий педагог скажет, что гуманитарная образованность способствует усвоению любой профессии.

Таким образом, увеличение номенклатуры учебных дисциплин гуманитарного цикла, усиление гуманитарной составляющей образовательных программ среднего профессионального образования, совершенствование квалификации и готовность педагогов к реализации педагогического и воспитательного потенциала гуманитарного блока дисциплин, их логическая преемственность, содержательная наполненность, отказ от узкопрактического и технократического подхода к обучению студентов способны обеспечить новый уровень профессиональной подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена – специалистов интеллигентных, с широким кругозором, высокой социальной мобильностью, способных осознавать зависимость социально-экономического и научно-

технического развития общества от личностных, нравственных качеств человека, его творческих способностей.

***Список литературы***

1. Гринько Е.В. Гуманитаризация высшего технического образования средствами иностранного языка: дис. канд. пед. наук: 13.00.08 / Е.В. Гринько. – М., 2007. – 196 с. EDN NOMWKD
2. Корнеева Т.В. Личностно-ориентированные технологии нравственного воспитания учащихся при изучении гуманитарных предметов: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Т.В. Корнеева. – Ростов н/Д., 2003. – 193 с. EDN NHLYOP
3. Яковлева И.В. Социально-философский анализ проблем развития российского высшего образования: дис. ... канд. фил. наук: 09.00.11 / И.В. Яковлева. – Красноярск, 2004. – 148 с. EDN NMTHFD
4. Какие задачи решает Федеральный проект «Профессионалитет» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://digi-tech.dev/news/zadachi-professionalitet (дата обращения: 04.09.2024).
5. Умберто Эко. Похвала классическому образованию / Эко Умберто [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://inosmi.ru (дата обращения: 31.08.2024).

***Калугина Татьяна Геннадиевна***
канд. ист. наук, доцент
ГАУ ДПО «Институт развития образования Иркутской области»
г. Иркутск, Иркутская область

## ВОЗМОЖНОСТИ РАЗВИТИЯ КАРЬЕРНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

***Аннотация**: в статье раскрыто понятие «карьерная компетентность», обоснована важность ее развития у обучающихся профессиональных образовательных организаций (ПОО). Обозначены возможные формы учебной и внеучебной деятельности педагогов, направленные на развитие карьерных компетенций. Приведены результаты опроса обучающихся ПОО Иркутской области, который выявил их потребности в развитии карьерной компетентности и эффективность внедрения в учебный процесс специальных дисциплин, таких как «Карьерное моделирование», «Эффективное поведение на рынке труда».*

***Ключевые слова**: карьерная компетентность, среднее профессиональное образование, национальная система квалификаций, опрос обучающихся профессиональных образовательных организаций, Иркутская область.*

*Введение*

Ключевой задачей среднего профессионального образования является формирование конкурентоспособного специалиста, обладающего профессиональными компетенциями, что является залогом его востребованности на современном рынке труда. В современном мире ситуация на рынке труда требует от молодого специалиста быстрого включения в профессиональную деятельность и активного применения своих способностей, прежде всего способности адаптироваться к изменениям и строить свою карьеру. Для успешной профессиональной самореализации молодым людям необходимо формировать свою карьерную компетентность.

Согласно Долгосрочной программе содействия занятости молодежи на период до 2030 г., одной из основных проблем трудоустройства российской молодежи является «несформированность профессиональных ориентаций для построения профессиональной и трудовой карьеры» [2].

Обучающиеся и выпускники профессиональных образовательных организаций являются мощным ресурсом трудового потенциала России, и в этой связи очень важно сформировать у них осознанное и позитивное отношение к профессиональной деятельности. Несмотря на то что обучающиеся ПОО уже сделали свой профессиональный выбор, процесс их профессионального самоопределения продолжается и включает оценку уже выбранной сферы профессиональной деятельности, ее экономических и социальных характеристик, а также формирование мотивации к обучению и развитию в рамках выбранной профессии. Все эти обстоятельства предполагают необходимость развития карьерной компетентности студентов.

Как отмечает И.В. Янченко, карьерная компетентность – это «интегративное качество личности, характеризующее стремление, готовность и способность к профессиональной самореализации, сопровождающееся рефлексивным видением себя, адекватной

самооценкой и определяющее целенаправленный процесс и результат развития профессиональной карьеры» [3, с. 43]. По оценкам исследователей, карьерные компетенции можно объединить по таким сферам, как проектирование карьеры, коммуникативная деятельность, мотивация к достижениям; личностные качества и способности; профессиональное совершенствование [1, с. 85].

*Методы исследования*

Исследование, проведенное в рамках деятельности Института развития образования Иркутской области, включало анализ эффективных форм развития карьерных компетенций студентов профессиональных образовательных организаций. Исследование базировалось на мониторинге информационных ресурсов ПОО и результатах анкетирования студентов. Опрос был проведен осенью 2023 года в рамках реализации проекта АНО «Национальное агентство развития квалификаций» «НСК – конструктор карьеры». В нем приняли участие 1764 студентов из 18 ПОО Иркутской области. Целью опроса было изучение мотивов выбора профессии, приоритетов и готовности к трудоустройству, определению карьерной стратегии и применению в этих целях инструментов национальной системы квалификаций.

*Результаты исследования*

Формирование карьерной компетентности студентов предполагает целенаправленную и организованную деятельность педагогических коллективов. Образовательные организации используют различные формы работы, среди которых:

1) вовлечение преподавателей в процесс формирования карьерной компетентности студентов в рамках преподаваемых ими дисциплин;

2) включение в учебные планы специальных дисциплин, направленных на развитие карьерных компетенций;

3) организация внеучебных мероприятий в рамках деятельности Центров карьеры, а также деятельности студенческих объединений;

4) консультирование с целью построения индивидуальных карьерных планов студентов;

5) ведение карьерного портфолио студентов для подтверждения их достижений.

Для планирования наиболее эффективных форм работы необходимо выявить мнение самих студентов. В частности, важно оценить факторы, которые повлияли на выбор обучения по данной профессии (специальности). По результатам опроса обучающихся колледжей Иркутской области значительная доля студентов обозначила такие факторы, как «случайное стечение обстоятельств» (42%), а также влияние «родителей и родственников (26%), 15% студентов указали, что на выбор профессии/специальности повлияла информация из интернета и/или телевидения.

Значимыми с позиции оценки отношения к выбранной профессии были ответы на вопросы о преимуществах выбранной профессии. Практически четверть респондентов (26%) обращают внимание на значимость стабильного дохода, который может дать работа по выбранной профессии/специальности. В то же время 22% опрошенных студентов принимают во внимание и другие факторы: предполагают, что их «будущая профессия обеспечит востребованность на рынке труда» и «будет связана с интересной деятельностью». 19% студентов рассчитывают на карьерный и/или профессиональный рост в рамках своей профессии/специальности. Примечательно, что лишь небольшое количество обучающихся ПОО (6%) не планируют работать по своей профессии/специальности после окончания обучения. Обозначенные выше данные демонстрируют достаточную заинтересованность студентов в обсуждении темы своих карьерных возможностей, нахождении различных направлений и инструментов для их развития.

Одним из эффективных инструментов развития профессионального самоопределения студентов является преподавание курса о трудоустройстве и планировании карьеры. Результаты мониторинга информационных ресурсов показали, что в Иркутской области 45 из 80 ПОО включают в образовательные программы такие дисциплины, как «Эффективное поведение на рынке труда», «Карьерное моделирование». Важной характеристикой этих дисциплин является включение материалов о специфике рынка труда, возможностях трудоустройства, повышения квалификации в отраслях экономики, связанных с конкретными профессиями и специальностями колледжей. Программы предполагают

использование инновационных обучающих технологий, таких как проектная деятельность, создание позитивного «цифрового следа», разработка портфолио и другие.

По данным опроса обучающихся ПОО Иркутской области, 69% респондентов прошли обучение по «карьерным» дисциплинам. Большинство студентов (59%) отметили, что «прохождение курса помогло осознанно ставить карьерные цели и подбирать варианты их реализации», 18% в результате обучения предполагают в будущем «планировать и строить карьеру самостоятельно».

*Выводы и заключение*

Таким образом, для эффективной профессиональной самореализации студентов профессиональных образовательных организаций необходимо развивать их карьерные компетенции. Для выбора эффективных форм работы очень важно анализировать ключевые характеристики процесса профессионального самоопределения студентов ПОО: мотивы выбора профессии, информированность о рынке труда, готовность к развитию профессиональной карьеры. Желательно включать в образовательные программы ПОО специальные дисциплины, направленные на развитие карьерных компетенций студентов, а также организовать подготовку педагогов для работы в этом направлении.

***Список литературы***

1. Кутняк С.В. Формирование карьерных компетенций студентов педагогического вуза / С.В. Кутняк // Сибирский педагогический журнал. – 2012. – №2 (12). – С. 84–90. EDN PCMJUV

2. Об утверждении Долгосрочной программы содействия занятости молодежи на период до 2030 г. Распоряжение Правительства РФ от 14 декабря 2021 г. №3581-р // Гарант [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/403136100/?ysclid=ljqlemft7f299183327 (дата обращения: 03.10.2024).

3. Янченко И.В. Диагностика сформированности карьерной компетентности студентов в профессиональном образовании / И.В. Янченко // Педагогическое образование в России. – 2014. – №42–46.

***Карпова Елизавета Валентиновна***
директор по персоналу дивизиона
ООО «Ликинский автобусный завод»
г. Ликино-Дулево, Московская область

# НЕЗАВИСИМАЯ ЭКСПЕРТНАЯ ОЦЕНКА СТЕПЕНИ СФОРМИРОВАННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УМЕНИЙ И НАВЫКОВ ВЫПУСКНИКОВ СПО В ФОРМЕ ПРОВЕДЕНИЯ КОНКУРСОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА В УСЛОВИЯХ РЕАЛЬНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРОЦЕССОВ

***Аннотация****: в статье рассматривается роль конкурсов профессионального мастерства в современной системе образования и бизнес-сфере. Конкурсы становятся важным инструментом для выявления лучших специалистов по профессии. Участие в корпоративных соревнованиях способствует профессиональному росту и подбору кадров. Для студентов конкурсы служат площадкой для проверки своих навыков и компетенций, а также помогают в будущем трудоустройстве. Для предприятий же проведение конкурсов открывает возможность оценить уровень подготовки специалистов и предложить улучшения в программе обучения и пополнении компетенций.*

***Ключевые слова****: конкурс профессионального мастерства, независимая оценка качества, востребованные компетенции.*

*Введение*

Конкурс профессионального мастерства – это форма выявления лучших по профессии, которая трансформируется с изменениями в системе образования. Задания становятся приближенными к реальным производственным задачам, а участие в корпоративных соревнованиях создает условия для профессионального роста и подбора кадров. Студенты воспринимают конкурсы как площадку для проверки компетенций и инструмент для трудоустройства. Для предприятий конкурс позволяет оценить качество подготовки и внести предложения по расширению компетенций.

*Основная часть*

В современном быстро меняющемся мире человеческий капитал становится всё более важным. Он представляет собой ключевой фактор, который позволяет нам сохранять и развивать устойчивые и опережающие конкурентные преимущества. Эти преимущества основываются на знаниях, умениях и навыках, которые соответствуют динамичному вектору развития национальной экономики.

Оценка качества подготовки специалистов, заканчивающих профессиональные образовательные учреждения, является неотъемлемой частью оценки качества всей системы образования. Оценка уровня подготовки выпускников учреждений среднего профессионального образования (СПО) осуществляется в рамках государственной итоговой аттестации (ГИА) и независимой оценки квалификации (НОК).

Введение демонстрационного экзамена как одной из форм ГИА открывает новые возможности для оценки уровня освоения выпускниками материала, предусмотренного образовательной программой, и уровня сформированности их профессиональных умений и навыков. Этот экзамен проводится на основе независимой экспертной оценки выполненных выпускником практических заданий в условиях реальных или смоделированных производственных процессов.

НОК, в свою очередь, служит подтверждением соответствия знаний, умений, профессиональных навыков и опыта специалиста требованиям, установленным государством.

В 2023 году была внедрена новая форма демонстрационного экзамена, сочетающая в себе элементы ГИА и НОК. Эта форма объединяет требования федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС) и профессионального стандарта (ПС) по соответствующей профессии, что предъявляет особые требования как к заданиям, так и к экспертам, оценивающим их выполнение.

В качественной подготовке каждого выпускника заинтересованы три стороны: образовательная организация, предприятие и, конечно, сам выпускник. Чтобы процесс обучения был успешным, все они должны стать активными участниками реализации образовательных программ профессионального образования.

Взаимодействие работодателя и образовательной организации развивается в разных направлениях:

– определение требований к специалисту;

– включение под запрос профессиональных модулей, дисциплин, компетенций;

– разработка и рецензирование учебно-программной документации;

– организация практик (учебной и производственной);

– стажировка преподавателей и мастеров производственного обучения;

– участие в промежуточной и итоговой аттестации и т. д.

Оценка качества подготовки выпускников в рамках государственной итоговой аттестации (ГИА) является окончательной и не подлежит коррекции. Если в процессе проверки обнаружится недостаток определённых компетенций, умений или навыков, то у образовательного учреждения уже не будет времени на их формирование. В таких случаях предприятиям приходится организовывать для таких выпускников дополнительное обучение и стажировки.

Как своевременно скорректировать требования к выпускнику и оценить его профессиональную компетентность? В этом может помочь проведение конкурсов профессионального мастерства, задания которых, в зависимости от курса их проведения, должны продемонстрировать владение тем или иным видом деятельности.

Конкурс профессионального мастерства как форма и способ выявления лучшего по профессии в учреждениях СПО имеет многолетнюю историю. Конкурс и его задания трансформировались вместе с изменениями в системе образования и экономике страны, но всегда оставались инструментом, который помогал выявить самых талантливых и мотивировать их на повышение уровня профессиональных навыков.

Конкурсное движение стало мощным стимулом для развития подготовки по различным специальностям. Задания перестают быть абстрактными и моделируют реальные производственные задачи, что делает их более приближенными к практике.

Проведение конкурсов профессионального мастерства на базе предприятий-партнеров или участие студентов в корпоративных

соревнованиях создают условия для профессионального роста и подбора кадров, что особенно важно для работодателей.

Студенты воспринимают такие конкурсы по-разному:

– как площадку для проверки своих профессиональных компетенций;

– как возможность продемонстрировать свои профессиональные навыки потенциальным работодателям;

– как инструмент, способствующий трудоустройству;

– как способ оценить соответствие обучения в мастерских учебного заведения реальным условиям производства;

– как возможность пополнить портфолио, чтобы повысить свою конкурентоспособность на рынке труда.

Предприятию данный конкурс дает возможность:

– оценить качество подготовки потенциального работника;

– внести предложения (при необходимости) на расширение профессиональных компетенций в ООП;

– заинтересовать и мотивировать студента на последующее трудоустройство.

В нашей компании ежегодно проводится конкурс профессионального мастерства. Конкурс «Профессионалы» – часть большой программы по развитию кадров, инициированной на Горьковском автозаводе. Он включает в себя соревнования по более десяти номинациям (компетенциям) среди участников трех категорий: «Старт» (студенты учебных заведений), «Потенциал» (молодые сотрудники до 35 лет) и «Профи» (опытные специалисты старше 35 лет). Конкурс профессионального мастерства проводится в два этапа. На первом этапе определяются претенденты на звание лучших, которые и выступают в финале, на корпоративном этапе. Особенностью данного конкурса является то, что задания, выполняемые участниками всех категорий, одинаковы. Каждый год задания усложняются, заставляя участников мыслить неординарно.

Отбор студентов для участия в корпоративном конкурсе профессионального мастерства проводится на базе образовательных организаций. К подготовке заданий для этого конкурса необходимо привлекать специалистов предприятий. Это поможет создать преемственность между этапами соревнования.

При необходимости отборочный этап между сотрудниками предприятия может быть организован на базе мастерских техникума. Это позволит действующим сотрудникам предприятия познакомиться с материально-технической базой образовательной организации, а также с оборудованием и инструментами, на которых проходит обучение. Ведь многие из них в будущем могут стать наставниками для студентов во время практики или в начале их трудовой карьеры.

Участники конкурса профессионального мастерства на предприятии получают возможность продемонстрировать свои навыки и умения перед жюри, в состав которого входят опытные и высококвалифицированные сотрудники. Корпоративный конкурс профессионального мастерства, проводимый внутри группы компаний, расположенных в разных регионах, предоставляет возможность будущим специалистам соревноваться представителями из других регионов.

Несмотря на волнение, которое вызывает оценка со стороны, участие в подобных конкурсах является стимулом для дальнейшего развития, получения наград и построения успешной карьеры.

*Выводы и заключение*

Участие студентов средних профессиональных учебных заведений в конкурсных мероприятиях на предприятии способствует:

– независимой оценке уровня подготовки по выбранной профессии или специальности;

– определению требований к умениям и навыкам, которыми должен обладать выпускник;

– уверенности выпускника в своих силах, что поможет ему трудоустроиться и быстро адаптироваться на рабочем месте;

– подготовке к независимой оценке на демонстрационном экзамене.

***Список литературы***

1. Приказ от 22.06.2023 №П-291 «О введении в действие Методики организации и проведения демонстрационного экзамена» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://mcrpo.ru/insertfiles/2023/ДЭ 2023/проведения ДЭ.pdf (дата обращения: 04.10.2024).

2. Демоэкзамен [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://rsue.ru/rfec/demo-ekzamen/ (дата обращения: 04.10.2024).

***Князева Елена Николаевна***
начальник управления развития
компетенций и карьеры
ФГБОУ ДПО «Институт развития
профессионального образования»
г. Москва

# ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ЧЕРЕЗ НАСТАВНИЧЕСТВО В СПО

***Аннотация**: в статье предпринята попытка рассмотрения методологических особенностей наставничества, примеры его внедрения в образовательные организации среднего профессионального образования. Автор анализирует основные принципы и методы наставнической деятельности, её влияние на формирование профессиональных компетенций и личностный рост студентов. Внимание уделяется роли наставника как проводника в мир будущей профессии, его функциям и обязанностям. В статье также приводятся результаты исследований, подтверждающих эффективность наставничества для повышения качества подготовки специалистов и их адаптации к реальным условиям труда.*

***Ключевые слова**: наставничество, среднее профессиональное образование, профессиональные компетенции, модель наставничества, профессионально-трудовой коллектив.*

*Введение*

Система наставничества давно и хорошо известна. Наставничество затрагивает многие сферы деятельности и, несомненно, оказывает благотворное влияние на подрастающее поколение в рамках социальной работы, а также, конечно, на профессионально-трудовой коллектив.

Зачастую понятие наставничества выступает как «зонтичный термин», смысл которого разнится от организации к организации и от сферы к сфере. Но несомненно, что наставничество как один из элементов социализации личности охватывает все жизненные этапы человека. Поэтому наставничество может существовать как официально, в форме, закрепленной нормативно-правовой базой, так и неформально в рамках товарищеских отношений.

*Терминология наставничества*

В российской научно-педагогической литературе рассматриваются теоретико-методологические и методические основы подготовки наставников, вопросы педагогического наставничества. В современных диссертационных исследованиях наставничество изучалось только на уровне отдельных проблем либо корпоративного обучения кадров, либо формирования педагогической компетентности наставников и мастеров производственного обучения.

Интересной работой в области разработки теоретико-методологических проблем наставничества является докторская диссертация А.Р. Масалимовой, в которой на основе эмпирических материалов предприятий в Республике Татарстан она пытается разработать концепцию корпоративной подготовки наставников [5]. В современных предприятиях из исследования Масалимовой (Татнефть, Лукойл, Северсталь, Казанский государственный казенный пороховой завод, Минский завод колесных тягачей) наставничество трактуется как разновидность обучения в течение одного года непосредственно на рабочем месте и индивидуальной воспитательной работы с впервые принятыми на постоянную работу молодыми сотрудниками. Наставником является опытный и высококвалифицированный специалист предприятия.

Е.Н. Фомин в своей диссертации под наставничеством понимает «личностно-ориентированный педагогический процесс, способствующий овладению и личностному осмыслению каждым обучаемым своей профессии, а также создающий условия для приобретения широкого ряда профессиональных компетенций и индивидуального опыта решения реальных производственных задач». При этом Фомин выделяет одну из форм наставничества – «дублер специалиста», целевое наставничество в конкретной производственной среде [7].

*Преимущества наставничества*

Преимущества наставничества в профессионально-трудовом коллективе давно известны. Рядом с молодыми работниками всегда были опытные мастера, которые делились своими знаниями и опытом. И в последние годы мы наблюдаем новую волну интереса

к практике наставничества в контексте задач повышения производительности труда и укрепления корпоративной культуры.

Особенное внимание в современной российской практике уделяется советскому опыту наставничества. К 1980-м гг. система наставничества стала массовой из-за возросшей численности молодежи на предприятиях, изменились и взаимоотношения работников в процессе труда – наставничество стало частью системы коммунистического воспитания. В советское время даже существовала лаборатория наставничества при Институте профессионально-технической педагогики.

После 1991 в связи с кризисом потребность в обучении рабочих кадров и ИТР резко сократилась, а ликвидация системы отраслевых министерств повлекла за собой разрушение всей сети отраслевых институтов повышения квалификации. Как следствие, на предприятиях также снизились потребности в образовательных услугах и наставничество прервалось.

*Влияние наставничества на профессиональное развитие*

Большинство исследований наставничества выявило положительную связь между наличием наставника и профессиональным развитием. Большинство исследований наставничества было сосредоточено на результатах карьеры подопечных и выявило положительную связь между наличием наставника и профессиональными навыками [2, с. 39–124]. В различных организациях наставничество явно коррелирует с повышением удовлетворенности работой и производительностью, позитивными рабочими отношениями, более сильной организационной приверженностью, профессиональной компетентностью, а также карьерным признанием и успехом [1, с. 254–267].

Оно более комплексно решало проблемы профессионального обучения и совершенствования профессионального мастерства, идейно-политического и нравственного воспитания молодых специалистов. Для этих целей Министерством просвещения Российской Федерации была предложена целевая модель наставничества, которую подхватили в образовательных организациях. Целевая модель направлена на поддержку молодых специалистов и их профессиональное развитие. Модель предполагает взаимодействие наставляемого с более опытным наставником, которое

способствует улучшению практических навыков и компетенций первого. Целью модели является повышение уровня подготовки специалистов и помощь им в адаптации к самостоятельной работе [6]. Однако некоторые исследователи отмечают, что внедрение наставничества было воспринято в педагогической среде противоречиво

В исследовании, проведенном в Институте среднего профессионального образования им. К.Д. Ушинского, рассматривается эффективность наставнических практик у них в ИСПО [3, с. 34–46]. Они вели мониторинг студентов, обучающихся по программам «Дошкольное образование» и «Специальное дошкольное образование», а также сотрудников учреждений дошкольного образования – было интересно узнать, как практики наставничества воспринимают работодатели. Мониторинг продемонстрировал, что абсолютное большинство молодых людей ожидают от наставника высокого уровня комфорта в общении. В целом возлагают на наставника большие надежды: от него ожидают высокого уровня поддержки и помощи, общения.

Студенты младших курсов ожидают от наставника большего – это в первую очередь связано с переходом их в новый статус студента колледжа. Также в исследовании затрагивается такая форма наставничества, как «студент вуза – студент колледжа». Предполагается, что подобная форма может способствовать преемственности между двумя уровнями образования. Также исследователями предлагается, что было бы полезно предусмотреть процесс перехода из одной роли в другую, причем каждая категория может выступать и в роли наставляемого, и в роли наставника.

Другой примечательный пример – взаимодействие Авиационно-технологического колледжа АТК ДГТУ и ООО «КЗ Ростсельмаш». Результаты самообследования взаимодействия АТК ДГТУ и ООО «КЗ Ростсельмаш» показывают, что 85% наставляемых с первой попытки сдают квалификационный экзамен или успешно проходят независимую оценку квалификации. Также отмечается рост качества освоения образовательных программ среди обучающихся, прошедших практику под руководством наставника, с 56% в

2022 г. до 78% в 2023 г. ООО «КЗ Ростсельмаш» отмечает также повышение качества подготовки выпускников [4, с. 112–117].

*Выводы и заключение*

В заключение можно сказать, что наставничество является эффективным инструментом профессионального развития студентов в системе среднего профессионального образования. Оно помогает молодым людям приобрести необходимые навыки и опыт работы, а также лучше понять требования работодателей.

Сотрудничество между образовательными организациями и компаниями реального сектора экономики способствует качественной практической подготовке молодых специалистов, которые будут востребованы на рынке труда.

Таким образом, внедрение наставничества может стать важным шагом в развитии системы среднего профессионального образования и повышении качества подготовки специалистов.

***Список литературы***

1. Eby Lillian, Allen Tammy, Evans Sarah, Ng Thomas, Dubois David. (2008). Does Mentoring Matter? A Multidisciplinary Meta-Analysis Comparing Mentored and Non-Mentored Individuals. Journal of vocational behavior. 72. 254–267.

2. Wanberg C.R., Welsh E.T., Hezlett S.A. (2003). Mentoring research: A review and dynamic process model. Research in Personnel and Human Resources Management, 22, 39–124.

3. Валовик Н.А. Мониторинг эффективного педагогического опыта различных форм наставничества в СПО / Н.А. Валовик, С.В. Кудрявцева // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия «Современный колледж». – 2023. – №2 (6).

4. Зибров В.А. Механизм реализации наставничества на примере взаимодействия образовательной организации среднего профессионального образования и предприятия / В.А. Зибров, К.В. Зиброва // Общество: социология, психология, педагогика. – 2024. – №1. – С. 112–117. – DOI 10.24158/spp.2024.1.12. – EDN JLEMWX

5. Масалимова А.Р. Корпоративная подготовка специалистов технического профиля к осуществлению наставнической деятельности в условиях современного производства: дис. ... д-ра пед. наук / А.Р. Масалимова. – 2014. – EDN CBGAHY

6. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

7. Фомин Е.Н. Компетентностно-ориентированное наставничество студенческой молодежи на современном предприятии как ресурс качества профессиональной подготовки: дис. ... канд. пед. наук / Е.Н. Фомин. – 2013. – EDN SUQGJZ

***Колмыкова Елена Алексеевна***
канд. экон. наук, главный специалист отдела сопровождения внедрения новых образовательных технологий
***Тузова Анастасия Александровна***
магистр, ведущий специалист отдела сопровождения внедрения новых образовательных технологий

ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования»
г. Москва

# ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ КАК ЦИФРОВОЙ ИНСТРУМЕНТ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ В СИСТЕМЕ СПО: ОТБОР ПРОФЕССИОНАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННОГО СОДЕРЖАНИЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН

***Аннотация**: статья исследует возможности использования технологии искусственного интеллекта и нейронных сетей в рамках процесса отбора профессионально ориентированного содержания общеобразовательных дисциплин, преподаваемых в системе СПО. Рассматриваются результаты взаимодействия с нейронной сетью Gigachat, уточняются технические и методологические ограничения, а также перспективы использования новых цифровых инструментов в образовании. В результате исследования сформированы алгоритмы получения от искусственного интеллекта программируемых результатов работы по запросу отбора профессионально ориентированного содержания основных общеобразовательных дисциплин.*

***Ключевые слова**: искусственный интеллект, нейронная сеть, общеобразовательные дисциплины в СПО, профессионально ориентированное содержание.*

*Введение*

В течение короткого временного промежутка, превосходящего скорость внедрения и интеграции в образовательный процесс

других цифровых инструментов, искусственный интеллект стал важной инновационной частью образовательного процесса в системе СПО. Искусственный интеллект открывает новые горизонты для оптимизации учебного процесса и его интенсификации, позволяя не только улучшить качество образования, но и адаптировать его под индивидуальные потребности студентов различных специальностей. Технической базой этого обстоятельства является способность искусственного интеллекта обрабатывать масштабные объемы данных, анализировать их, выявлять закономерности и быстро представлять ответ в заранее определяемом пользователем формате – например, в формате аналитического отчета, научной статьи, литературного эссе, подробного теоретического конспекта и т. д.

Одной из актуальных задач развития образования в системе СПО является отбор профессионально ориентированного содержания общеобразовательных дисциплин. Внедрение методик и технологий преподавания общеобразовательных дисциплин с учетом профессиональной направленности программ СПО, внедрение интенсификации за счет включения в общеобразовательную программу прикладных модулей, соответствующих профессиональной направленности, совершенствование программ повышения квалификации педагогов – указанные процессы сегодня определяют вектор развития общеобразовательной подготовки в системе СПО. Сущность профессиональной направленности освоения общеобразовательных дисциплин в рамках образовательных программ СПО состоит в сохранении преподавания основ наук с акцентом на применимости получаемых знаний и умений в процессе профессиональной подготовки посредством варьируемого по объему и глубине учебного материала, наиболее важного для той или иной профессии или специальности.

Используя нейронные сети, преподаватель может получить информационное сопровождение и творческий импульс от искусственного интеллекта в процессе формирования профессионально ориентированного содержания дисциплин. Так, при помощи искусственного интеллекта в курсе изучения математики преподаватель может включить в образовательный процесс задачи и примеры из реальной практики различных профессий, что поможет студентам

увидеть горизонты практического применения теоретических знаний. Нейронные сети могут автоматически генерировать такие примеры на основе анализа рынка профессий и требований к подготовке специалистов.

*Методы исследования*

Исследование было проведено с использованием следующих методов: кейс-метод, моделирование, контент-анализ, методы статистической обработки данных. Кейс-метод подразумевает изучение конкретных примеров успешной работы искусственного интеллекта по решению задач формирования профессионально ориентированного содержания дисциплин в рамках нескольких заданных пользователем тем. Метод моделирования подразумевает презентацию моделей обучения с использованием искусственного интеллекта в рамках интеграции результатов взаимодействия с обозначенным цифровым инструментом на примере нескольких специальностей и дисциплин. Метод контент-анализа подразумевает предварительный анализ учебных планов и материалов для выявления профессионально ориентированного содержания дисциплин, которое может быть расширено и творчески обновлено с использованием возможностей искусственного интеллекта. Методы статистической обработки данных подразумевают проведенную работу по применению статистических методов для анализа собранных данных и формулирования устойчивых алгоритмов по работе с искусственным интеллектом для студентов и преподавателей СПО.

*Результаты исследования*

В рамках проведенного сотрудниками ФГБОУ ДПО ИРПО исследования искусственному интеллекту были предложены различные вопросы по таким общеобразовательным дисциплинам, как литература, история, английский язык, физика, химия. Приведем примеры успешных кейсов работы искусственного интеллекта в контексте формирования профессионально ориентированного содержания каждой из дисциплин.

На примере общеобразовательной дисциплины «литература» искусственному интеллекту были заданы вопросы с целью формирования списка литературных произведений, на которые необходимо обратить внимание с целью поиска необходимых

литературных примеров, акцентирующих внимание читателя на значимости изображения человека конкретной профессии в имеющемся литературном тексте. Кроме того, нейронная сеть Gigachat продемонстрировала способность к смысловому анализу литературных произведений: возможность генерации содержательных ответов, объясняющих тот или иной мотив внутри литературного текста. На примере формирования профессионально ориентированного содержания для специальностей 31.02.01. «Лечебное дело» и 34.02.01. «Сестринское дело» мы задали нейронной сети ряд вопросов на основе двух литературных текстов – рассказа «Смерть Ивана Ильича» Л.Н. Толстого и рассказа «Полотенце с петухом» М.А. Булгакова. Приведем список сгенерированных вопросов, которые позволили получить от нейронной сети исчерпывающий ответ, информацию из которого педагог может творчески использовать для формирования профессионально ориентированного содержания в рамках образовательной программы. Отметим, что приведенные вопросы были заданы в рамках темы «Нравственно-этические аспекты будущей профессии».

– Как тема смерти раскрывается в рассказе Льва Толстого «Смерть Ивана Ильича»?

– Как тема смерти может касаться медицинского работника в его профессиональной деятельности?

– Выдели основные темы произведения «Записки юного врача» Михаила Булгакова;

– Придумай 10 вопросов для обсуждения по теме «Страх непрофессионализма у молодого врача, фельдшера, медицинской сестры»;

– Как предотвратить возникновение непрофессионализма у молодых врачей, фельдшеров и медсестер?

Изучение этих вопросов в рамках общеобразовательной дисциплины «литература» поможет молодым специалистам осознать свои профессиональные страхи, развить уверенность в своих силах и эмпатию по отношению к пациентам. Обсуждение обозначенных тем также способствует формированию профессиональной идентичности, повышению уровня ответственности и этики в медицинской практике.

На примере общеобразовательной дисциплины «английский язык» искусственному интеллекту были заданы вопросы с целью формирования диалогов на иностранном языке для отработки профессиональной лексики, тематических профессиональных словарей, тестов, викторин. На примере формирования профессионально ориентированного содержания для специальности 35.02.15. «Кинология» мы задали нейронной сети следующие вопросы:

– составь словарь профессиональной лексики, который будет полезен для кинолога;

– напиши пять текстов на английском языке с информацией о популярных породах собак;

– предложи 15 вопросов на английском языке об отряде псовых для закрепления изученного материала.

Использование искусственного интеллекта в рамках задач изучаемой дисциплины позволяет экономить время преподавателя для генерации типовых заданий и получить такой цифровой образовательный контент, который будет моделировать профессиональные ситуации и относящиеся к ним лексические нормы предельно близко к реальным жизненным ситуациям.

На примере общеобразовательных дисциплин «физика», «химия» искусственному интеллекту были заданы вопросы с целью формирования тематических конспектов, содержащих исчерпывающую практически значимую информацию. На примере формирования профессионально ориентированного содержания для специальности 15.01.05. «Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки)» мы задали нейронной сети следующие вопросы:

– напиши научный конспект по теме «Изменение свойств металла во время сварочных работ»;

– расскажи, какие окислительно-восстановительные реакции могут происходить при сварке металлов;

– приведи описание свойств кислорода и его роли в процессах сварки.

Использование искусственного интеллекта в рамках задач изучаемой дисциплины позволяет быстро формировать профессионально ориентированные цифровые конспекты, акцентирующие

внимание на главных профессиональных задачах и включающие ключевую полезную информацию по изучаемой теме, предмету, разделу.

На примере общеобразовательной дисциплины «история» искусственному интеллекту были заданы вопросы с целью развития у студентов полезных и востребованных в современной цифровой экономике навыков, связанных с творческим применением узкопрофессиональных знаний. На примере формирования профессионально ориентированного содержания для специальности 43.02.16. «Туризм и гостеприимство» мы задали нейронной сети следующие вопросы:

– какие исторические персоналии могли бы стать узнаваемыми образами в маркетинговой стратегии по туризму Самарской области;

– расскажи о вкладе работников тяжелой промышленности в развитие города Улан-Удэ в 20–30-е годы XX века;

– разработай пеший маршрут по городу Иркутску для путешественника, который хотел бы узнать больше о судьбе декабристов.

Использование искусственного интеллекта в рамках задач изучаемой дисциплины позволяет студентам сформировать свод профессиональных знаний и навыков, востребованных в цифровой экономике, – выстраивание стратегий маркетингового развития туризма в отдельном регионе, составление экскурсионных маршрутов, подготовка краеведческих материалов для популяризации внутреннего туризма и т. д.

Таким образом, в рамках исследования была сформирована система кейсов по основным общеобразовательным дисциплинам, включающая в себя перечень актуальных вопросов, с формированием содержательного ответа на которые искусственный интеллект справился успешно. Тем не менее важно отметить, что содержание ответов искусственного интеллекта должно проходить обязательную предварительную модерацию и экспертизу преподавателем, поскольку несовершенство алгоритмов машинного разума не исключает появление в тексте ответа фактологических ошибок, логистических искажений и т. д.

*Выводы и заключение*

Искусственный интеллект представляет собой мощный инструмент для совершенствования и повышения эффективности

обучения в системе СПО. С его помощью возможно не только оптимизировать отбор профессионально ориентированного содержания общеобразовательных дисциплин, но и создать персонализированный и мотивирующий характер образовательного процесса в целом. Сформированное передовым образом профессионально ориентированное содержание дисциплин не только усиливает мотивацию обучающихся, но и обеспечивает опережающий вход в профессию или специальность.

Однако важно помнить о том, что, несмотря на прогресс цифровых технологий, центральным звеном образовательного процесса остаётся преподаватель, который проводит экспертизу и оценивает ответ нейронной сети. Таким образом, правильное и осознанное применение преподавателем и студентом технологий искусственного интеллекта может значительно улучшить качество преподавания общеобразовательных дисциплин в системе СПО и подготовить студентов к вызовам современного рынка труда.

***Список литературы***

1. Бялик М. Искусственный интеллект в образовании: перспективы и проблемы для преподавания и обучения / М. Бялик, У. Холмс. – М.: Альпина PRO, 2022. – 304 с.

2. Агамалиев Р. От «энигмы» до Chat GPT: эволюция искусственного интеллекта и российские бизнес-кейсы / Р. Агамалиев. – М.: МИФ, 2024. – 208 с.

***Ломтева Елена Владимировна***
канд. пед. наук, доцент, ведущий научный сотрудник
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте РФ»
г. Москва

## ОЦЕНКА ВЫПУСКНИКАМИ СИСТЕМЫ СПО ПОЛУЧЕННЫХ ВО ВРЕМЯ ОБУЧЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ (РЕЗУЛЬТАТЫ СОЦОПРОСА)

***Аннотация**: в рамках исследования образовательных и трудовых практик выпускников профессиональных образовательных организаций (далее – ПОО) Центром экономики непрерывного образования РАНХиГС была проанализирована самооценка обучающихся выпускных курсов, полученных во время обучения*

*компетенций, необходимых для успешного трудоустройства. Результаты исследования могут быть полезны при разработке управленческих и организационных решений, направленных на совершенствование механизмов проведения демонстрационного экзамена и занятости выпускников СПО.*

***Ключевые слова**: среднее профессиональное образование, компетенции, рынок труда, требования работодателей к качеству подготовки выпускников, ресурсы домохозяйств.*

*Введение*

Сегодня в России наблюдается дефицит высококвалифицированных кадров, способных реализовать проекты технологического суверенитета. Несоответствие предложения труда запросам региональных экономик порождает спрос на новые навыки. Быстрая смена технологий выдвигает новые требования к компетенциям работников, в том числе выпускникам системы среднего профессионального образования. Вопросами оценки компетенций выпускников ПОО занималось большое число авторов. В публикациях рассматривались вопросы оценивания профессиональных компетентностей студентов педагогического колледжа [1; 2]. Ряд исследователей связывали оценку компетенций выпускников профессиональных образовательных организаций с качеством полученного образования [3], а также рассматривалась оценка профессиональной компетентности выпускников ПОО с учетом требований работодателей [4]. Основной акцент в работах был сделан на роли демонстрационного экзамена в оценке компетенций [5; 6].

Однако тема самооценки выпускниками ПОО своих компетенций и навыков, полученных в процессе обучения, не нашла должного внимания со стороны профессионального сообщества. Современный рынок труда ставит перед молодыми специалистами немало вызовов, особенно остро эта проблема ощущается у выпускников колледжей, делающих первые шаги в профессиональной жизни. Главной трудностью, которую они встречают, является разрыв между полученными в колледже компетенциями и требованиями работодателей. Кроме того, самооценка выпускников ПОО полученных знаний и навыков может помочь им оценить реальные шансы на трудоустройство и карьерные перспективы. Поэтому

целью статьи стало исследование полученных компетенций и навыков студентами выпускных курсов на основе их самооценки.

*Методы исследования*

Основным методом исследования стало проведение социологического опроса. Выборку исследования составили студенты последних курсов профессиональных образовательных организаций (далее – ПОО), очной формы обучения, всего в опросе приняли участие 1098 респондентов. Принципиальное значение для исследования имело изучение оценки студентами ПОО полученных компетенций в зависимости от региона проживания и ресурсного обеспечения семьи, подразумевающего материальный, социальный и образовательный ресурс домохозяйств.

*Результаты исследования*

Согласно результатам социологического опроса среди обучающихся 17,1% – это выходцы из семей с высокими ресурсными возможностями, 44,6% – со средними и 38,3% из семей с невысоким ресурсным потенциалом. Регионы выбирались по принципу их нахождения в РИА рейтинге социально-экономического положения субъектов Российской Федерации (Свердловская, Волгоградская и Ивановская области – 1-я, 2-я и 3-я треть рейтинга).

Качество полученного образования студенты последнего курса ПОО оценивают на высоком уровне, так ответили 96,5% опрошенных. Однако этот показатель отличается в зависимости от региона проживания и потенциала семей. Семьи с высоким ресурсным потенциалом активнее готовы участвовать в обучении своих детей, а в регионах с более высоким рейтингом социально-экономического положения молодежь считает, что качество полученного образования выше. Роль семьи играет важную роль в обучении молодежи – чем выше образовательный, социальный и материальный статус семей, тем чаще студенты фиксируют приобретение различных полезных навыков и компетенций в процессе получения среднего профессионального образования.

Высоко выпускники оценили и полученные в ходе обучения, поставив на первое место полученные теоретические знания и практические навыки, необходимые для работы. Почти половина

опрошенных отметила личностный рост в процессе обучения и развития навыков работы в команде (рис. 1).




Рис. 1. Самооценка получения различных навыков и компетенций в период профессионального обучения

Только крайне незначительная их часть (в каждом случае менее 10% опрошенных) оценивают свой уровень в отношении различных умений, компетенций и личностных качеств как «низкий» или «ниже среднего». В отношении подавляющего большинства оцениваемых позиций молодые люди характеризуют собственный потенциал преимущественно значениями, превышающими среднее. Более всего уверены в себе выпускники в отношении навыков самостоятельности и умения находить необходимую информацию. Наиболее критично молодые люди оценили свои навыки в отношении владения иностранным языком.

По мнению большинства (82%) выпускников колледжей, пройденные во время обучения практики были для них полезны. Практика во время обучения в системе СПО оказывает ряд значимых социально-профессиональных эффектов. Прежде всего, для большинства студентов решается задача получения необходимых для будущей работы практических знаний и умений (91%), которые в совокупности с наличием опыта работы (75%) способствуют формированию конкурентных преимуществ на рынке труда.

Участникам исследования было предложено выбрать качества (не более трех), которые необходимы человеку для успешной карьеры в современных условиях. Подавляющее большинство выпускников обозначили качества, которые связаны с внутренней дисциплиной, исполнительностью и готовностью учиться. Такой выбор представляется неслучайным, поскольку большинство выпускников планируют работать по найму. Предприимчивость, готовность к предпринимательскому риску выбирались студентами значительно реже.

Около 60% выпускников системы СПО полагают, что их собственная карьера в горизонте ближайшего десятилетия будет успешной. С одной стороны, это еще одно подтверждение оптимизма, свойственного молодому поколению, с другой, спектр и дифференциация таких настроений подкрепляются вполне рациональными основаниями. Увереннее смотрят в будущее выпускники с хорошим семейным бэкграундом. Видимо, пример вполне успешных и достаточно хорошо образованных родителей, подкрепляемый усилиями таких семей в отношении воспитания и образования детей, формирует у молодых людей уверенность в собственных силах и своей способности реализовать успешную карьеру. Среди выпускников из семей с высоким ресурсным потенциалом домохозяйства прожективное мнение об успешности собственной карьеры распространяются на 72% данной группы.

*Выводы и заключение*

Молодые люди достаточно высоко оценивают сформированный ими компетентностный потенциал. Качество получаемого профессионального образования большинство выпускников характеризуют как среднее, но при этом более трети считают его высоким. Ресурсный потенциал родительских домохозяйств, особенно в материальном и социальном выражениях, способствует расширению зоны карьерного оптимизма выпускников.

Рынок труда постоянно предъявляет к работникам требования на новые навыки и компетенции, недостаток которых проявляется в виде дефицита кадров, необходимых для экономики регионов. Поэтому, с одной стороны, молодежь должна адекватно оценивать свои возможности при выборе места работы. С другой стороны,

необходимы механизмы развития стимулирующих мер привлечения работодателей в инвестирование профессионального образования с целью ответа СПО на новые профессиональные компетенции. Поэтому необходимо формирование потребности у обучающихся ПОО в адекватном самооценивании образовательных и профессиональных достижений, а также развитие гибких и надпрофессиональных компетенций обучающихся посредством реализации социально значимых проектов; творческого, лидерского, интеллектуального и предпринимательского потенциала молодежи. Большую роль в развитии профессиональных компетенций и карьеры играют центры компетенций и участие в проектах АНО «Россия – страна возможностей».

Результаты исследования могут быть полезны при разработке управленческих и организационных решений, направленных на совершенствование механизмов проведения демонстрационного экзамена и занятости выпускников СПО.

***Список литературы***

1. Бугакова О.Е. Подходы к организации процесса измерения сформированности профессиональных компетенций студентов педагогического колледжа / О.Е. Бугакова, Е.И. Буева // Современные научные исследования и инновации. – 2015. – №7. Ч. 4 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://web.snauka.ru/issues/2015/07/55486 (дата обращения: 23.09.2024).

2. Трунова И.В. Как оценить компетенции? / И.В. Трунова, Л.А. Емелина // Аккредитация в образовании. – 2020. – №7 (123) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://akvobr.ru/ocenit_kompetencii.html (дата обращения: 10.10.2024).

3. Яшкова Н.В. Механизмы повышения качества образования / Н.В. Яшкова // Техник транспорта: образование и практика. – 2020. – №1 (2). – С. 40–45[Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://doi.org/10.46684/10.46684/2687–1033.2021.1.40-45 (дата обращения: 10.10.2024).

4. Гаврилов С.Н. Формирование и оценка профессиональной компетентности выпускников техникума с учетом требований работодателя / С.Н. Гаврилов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.informio.ru/publications/id2036/Formirovanie-i-ocenka-professionalnoi-kompetentnosti-vypusknikov-tehnikuma-s-uchetom-trebovanii-rabotodatelja?ysclid=m223sy9jc7678987334 (дата обращения: 10.10.2024).

5. Павлова О.А. Демонстрационный экзамен: приоритеты образовательной политики в СПО и новая реальность для образовательных организаций / О.А. Павлова // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. – 2016. – №5–6. – С. 27–28. – EDN YOYEZX

6. Клименко Л.А. Демонстрационный экзамен как инновационная форма оценивая общих и профессиональных компетенций в СПО / Л.А. Клименко [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://multiurok.ru/files/statia-demonstratsionnyi-ekzamen-kak-innovatsionna.html?ysclid=m223ukj41e89287899 (дата обращения: 10.10.2024).

***Рекашова Татьяна Николаевна***
старший методист
***Трошина Елена Валерьевна***
методист

Ессентукский филиал ФГБОУ ВО «Ставропольский государственный медицинский университет»
г. Ессентуки, Ставропольский край

# СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА (НА ПРИМЕРЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНЧЕСКОГО МЕДИЦИНСКОГО ОТРЯДА «ЭСКУЛАП»)

***Аннотация****: приоритетной задачей современного среднего медицинского образования определена практикоориентированность подготовки будущих специалистов. Одним из эффективных инструментов повышения качества практического обучения является развитие социального партнерства с профильными организациями. Сотрудничество Ессентукского филиала СтГМУ с Северо-Кавказским региональным поисково-спасательным отрядом МЧС России стало основой для создания студенческого медицинского отряда «Эскулап», активная деятельность которого в значительной степени повлияла на формирование профессионального самоопределения будущих медицинских работников.*

***Ключевые слова****: практикоориентированность, социальное партнерство, студенческий медицинский отряд, учебная мотивация, профессиональная компетентность.*

Социальное партнерство в системе здравоохранения – это отношения между образовательным учреждением и учреждением здравоохранения, основанные на взаимной заинтересованности и эффективности конечного результата. Основой взаимодействия между партнерами является сотрудничество, цель которого – удовлетворение текущих и перспективных потребностей системы здравоохранения и системы образования.

Социальное партнерство позволяет проявлять вариативность в подготовке учебно-методического обеспечения образовательного процесса, ориентируясь на реальные проблемы и запросы практического здравоохранения. Практикоориентированность рабочих учебных программ подтверждается согласованием с представителями работодателя.

В процессе формирования ключевых компетенций будущего специалиста среднего звена большое значение имеет практическое обучение. Учебный процесс в медицинских ссузах имеет ряд особенностей. В частности, чередование теоретической подготовки с закреплением полученных умений и отработкой навыков на практических занятиях, во время прохождения учебной и производственной практик.

Главной целью практического обучения является повышение уровня профессиональной культуры и осознание профессиональной ответственности за своевременное и компетентное оказание квалифицированной медицинской помощи. При данной системе потенциальные работодатели имеют возможность оценить качество подготовки будущих специалистов. Кроме того, такая форма обучения способствует повышению учебной мотивации и стойкому формированию профессиональных компетенций. Содержание практической подготовки по специальностям «Сестринское дело» и «Лечебное дело» подробно прописано ФГОС СПО. Однако каждое образовательное учреждение индивидуально подбирает дополнительные формы и методы повышения качества подготовки выпускников. Проанализировав опыт работы ведущих образовательных организаций, пришли к выводу, что социальное партнерство является эффективным инструментом улучшения качества образовательного процесса.

С целью реализации данного направления в Ессентукском филиале СтГМУ организован и действует студенческий медицинский отряд «Эскулап». Членам СМО предоставлены уникальные возможности: знакомство с высококвалифицированными профессионалами в различных областях медицины, детальное изучение современной медицинской аппаратуры и оборудования, участие в узкоспециализированных мероприятиях, погружение в медицинскую профессию.

«Эскулаповцы» участвуют в акциях по пропаганде здорового образа жизни, проводят разъяснительную работу по профилактике различных заболеваний, ведут научно-исследовательскую работу под руководством преподавателей. Приоритетное направление деятельности СМО – оказание неотложной медицинской помощи при чрезвычайных ситуациях.

Задачи СМО:

− формирование и закрепление навыков оказания первой и неотложной помощи;

− пропаганда и популяризация своей деятельности в студенческой среде;

− участие в ежегодных конкурсах по оказанию первой и неотложной помощи;

− организация и проведение научных конференций, семинаров и круглых столов;

− налаживание и расширение связей с медицинскими образовательными организациями города, края, региона, страны;

− сбор, накопление, систематизация информации научного и практического характера по теме первой и неотложной помощи.

Первый этап организации отряда – подготовка нормативно-правовой и методической документации: Положение, Устав, программа деятельности СМО «Эскулап». Согласно разработанным локальным актам был составлен тематический план заседаний и учебных занятий. Профориентационная беседа в учебных группах выявила наиболее активных и мотивированных обучающихся, которые в результате устного собеседования с кураторами проекта были зачислены в члены отряда. Организационное собрание определило круг наиболее актуальных вопросов, рекомендованных к детальному рассмотрению. Там же были представлены медицинские и другие организации, которые выступили в качестве социальных партнеров в рамках образовательной и практической деятельности.

Особо тесное взаимодействие Ессентукский филиал СтГМУ осуществляет с ФГКУ «Северо-Кавказский региональный поисково-спасательный отряд МЧС России». Занятия, организованные на их базе, направлены на формирование профессиональных

компетенций обучающихся в области оказания неотложной помощи и психологической поддержки в кризисных ситуациях.

Одним из форматов проведения таких занятий является ролевая игра, где координаторы проекта симулируют дорожно-транспортные происшествия с пострадавшими, получившими различные виды травм. При проведении практической части занятий «эскулаповцам» разрешено использовать новейшее оборудование и высокотехнологичную аппаратуру, которые применяются в условиях чрезвычайных ситуаций. Участники отряда проявляют умение работать в команде, демонстрируют достойную практическую подготовку по экстренной медицинской помощи.

Мониторинг учебных достижений членов медицинского отряда наглядно доказывает, что их результаты практической подготовки на порядок выше, чем у однокурсников.

Итогом деятельности СМО является успешное участие обучающихся филиала во Всероссийских соревнованиях «Человеческий фактор», которые проводятся на базе ФГКУ «Северо-Кавказский региональный поисково-спасательный отряд МЧС России».

Движение студенческих медицинских отрядов охватило практически все регионы России, объединив неравнодушных студентов высших и средних специальных медицинских учебных заведений в высоком порыве служения во имя здоровья каждого человека и всей нации.

В Ессентукском филиале СтГМУ сделаны уверенные шаги на пути развития социального партнерства со специализированными медицинскими и немедицинскими организациями, позволяющие будущим медикам сформировать полный набор общих и профессиональных компетенций. Подобное сотрудничество осуществляется посредством функционирования студенческого медицинского отряда, члены и кураторы которого строят амбициозные планы перспективного профессионального роста и расширения реализуемых направлений.

***Список литературы***

1. Дементьева О.М. Социальное партнёрство в образовании: учебно-методическое пособие / О.М. Дементьева, Г.Н. Ковалев. – М.: МПГУ, 2019. – 264 с. – ISBN 978-5-4263-0758-2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/1341032 (дата обращения: 27.09.2024). EDN LNZIXY

2. Цквитария Т.А. Социальное партнерство как фактор развития непрерывного образования // Мир науки. – 2018. – №4. – С. 15–19 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://mir-nauki.com/PDF/56PDMN418.pdf (дата обращения: 27.09.2024). EDN YLKSVV

3. Чеканин И.М. Социальное партнерство как фактор подготовки высококвалифицированных специалистов среднего звена / И.М. Чеканин, Е.А. Лаптева, Е.И. Калинченко, Е.В. Сорокина // Международный журнал экспериментального образования. – 2016. – №11. – С. 262–262 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://expeducation.ru/ru/article/view?id=10884 (дата обращения: 27.09.2024). EDN WZVPDD

***Родионова Марина Всеволодовна***
преподаватель
СПб ГБПОУ «Петровский колледж»
г. Санкт-Петербург

# РАЗВИТИЕ ПРОГРАММЫ СТАЖИРОВОК ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ В СИСТЕМЕ СПО НА ПРИМЕРЕ СТРАХОВОЙ ОТРАСЛИ

***Аннотация**: статья рассматривает опыт реализации программы стажировок страховой компании СПАО «Ингосстрах» для студентов выпускных курсов системы СПО. Рассмотренная практика стажировок страховой организации в рамках подготовки специалистов страховой отрасли на базе СПО имеет, по мнению автора, хорошие перспективы и может быть распространена и другими страховыми компаниями-работодателями, заинтересованными в молодых мотивированных кадрах.*

***Ключевые слова**: подготовка молодых специалистов, страховая отрасль, программа стажировки в страховой компании СПАО «Ингосстрах», система среднего профессионального образования.*

Основной актуальной тенденцией на рынке труда является кадровый голод: по итогам первого квартала 2024 года обеспеченность кадрами российских компаний снизилась до минус 28,2 пункта, что является минимальным показателем с 1998 года. В наибольшей степени это явление затронуло обрабатывающие отрасли, выпускающих товары инвестиционного и потребительского назначения [1].

Согласно исследованию Центра макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования, в стране наблюдается избыток кадров с высшим профобразованием при нехватке специалистов со средним профобразованием. По данным hh.ru, в первом квартале 2024 года число вакансий без требования к опыту соискателя выросло на 58 процентов по сравнению с тем же периодом 2023 года и достигло одного миллиона.

Многие компании для привлечения новых сотрудников используют систему оплачиваемой стажировки. По данным опроса «Авито Работа», молодые специалисты от 18 до 25 лет получали на стажировке в среднем по 41,6 тысячи рублей в регионах Центральной России, 36,8 тысячи на Северном Кавказе и 35,6 тысячи на Дальнем Востоке. Компаниям стало выгодно вкладываться в обучение стажеров для создания кадрового резерва под конкретный запрос [2].

Сами молодые специалисты среди основных преимуществ стажировки называют получение практических навыков, понимание специфики работы, реальных требований и задач, собственных сильных и слабых сторон, возможностей для развития. При этом половина опрошенных в итоге трудоустраивалась в компанию, в которой проходила стажировку в последний раз.

Для страховой отрасли характерны те же тенденции, как и для других отраслей: интерес страховых компаний к специалистам, подготавливаемым в рамках системы СПО, растет с каждым годом. По результатам опроса, который проводила рабочая группа ФУМО СПО 38.00.00 «Экономика и управление» при актуализации ФГОС СПО «Страховое дело», страховые компании – работодатели отмечают высокую мотивацию выпускников СПО и их осознанность в выборе профессионального трека развития. Благодаря глубокому изучению профессиональных модулей в рамках рабочей программы и прохождению соответствующих производственных практик, обучающиеся СПО обладают достаточными знаниями по страхованию и бизнес-процессам внутри страховой организации [3].

В настоящий момент основное взаимодействие между колледжами и страховыми компаниями осуществляется при организации прохождения производственных практик обучающимися в рамках рабочей программы по специальности 38.02.02 Страховое дело.

Перспективным направлением дальнейшей интеграции системы СПО и страховой отрасли в рамках реализации Федерального проекта «Профессионалитет» было бы распространение опыта оплачиваемых стажировок для обучающихся выпускного курса колледжей, которые предлагают страховые компании-работодатели.

В качестве флагмана этого направления выступила страховая компания «Ингосстрах». Она продолжила традиции страховой компании Росгосстрах и предложила в 2023 году студентам старших курсов высшего и среднего профессионального образования уникальную программу оплачиваемой стажировки «ИнгосСтарт» [4]. Программа подразумевает официальное трудоустройство студентов по гражданско-правовому договору на срок от 3 до 6 месяцев с возможностью его продления в случае успешного прохождения первоначального срока. Прием на стажировку осуществляется на базе конкурсного отбора, который проходит в три этапа. Такая процедура позволяет выбрать наиболее мотивированных студентов, нацеленных на карьерное развитие именно в сфере страхования.

Страховая компания предлагает сразу несколько направлений развития карьеры, чтобы учесть индивидуальные запросы стажера:

– клиентский менеджмент, включая весь процесс взаимодействия с клиентом;

– бизнес-планирование и аналитика данных;

– современные информационные технологии обработки данных;

– маркетинговые исследования;

– работа с персоналом.

Важным моментом организации стажировок является продуманный инструментарий для успешного прохождения стажировки. Он включает в себя карьерный трек стажера, активную работу с наставником, использование информационных ресурсов компании – образовательной платформы и электронной библиотеки, а также участие в инновационной деятельности компании.

На начальном этапе стажер проходит ознакомительный курс на образовательной платформе, который включает в себя информацию о стажировке и возможностях карьерного роста, о компании, ее ценностях и миссии. На следующем шаге формируются и развиваются профессиональные компетенции, необходимые для

реализации трудовых действий на рабочем месте. Это происходит как путем прохождения онлайн-курсов и тренажеров на электронной образовательной платформе, так и в форме очных тренингов, отрабатывающих soft-skills.

Необходимым условием прохождения стажировки является формирование института наставничества внутри компании. В корпоративном университете компании действует специальная программа подготовки наставников. Основные задача наставника – адаптация стажера, разработка индивидуального плана развития, постановка рабочих задач и курирование их выполнения, а также знакомство с корпоративной культурой компании.

Взаимодействие с наставником происходит путем регулярных встреч, на которых обсуждается выполнение индивидуального плана и сложности, возникающие при решении рабочих задач. Таким образом, наставник обучает стажера через рабочие задачи для того, чтобы интеграция проходила максимально полезно и интересно.

Страховая компания предлагает гибкий график от 20 часов в неделю, что позволяет совмещать прохождение стажировки с обучением. По результатам прохождения стажировки стажер получает предложение на работу в страховой компании.

В этом году участниками программы «ИнгосСтарт» стали студенты выпускного курса Петровского колледжа. После прохождения конкурсного отбора они получили места стажеров в отделах ДМС, розничного и корпоративного страхования. После стажировки все стажеры получили от работодателя предложения о постоянном трудоустройстве. Положительный эффект программы также отметила и компания Ингосстрах, которая продлила программу стажировок на следующий год [5].

Следует заметить, что прохождение стажировки потребовало дополнительного согласования графиков учебного процесса в колледже с графиком рабочего времени стажировки. Для студентов были разработаны индивидуальные графики посещения занятий и сдачи учебных заданий. Выполнение некоторых заданий было перенесено в дистанционный режим.

Важным следствием прохождения стажировки явилось то, что все стажеры выбрали в качестве темы своей выпускной

квалификационной работы решение конкретных практических задачи из своей деятельности на рабочем месте. Это значительно повысило профессиональный уровень, обогатило содержание и актуальность ВКР.

Рассмотренная практика стажировок страховой организации в рамках подготовки специалистов страховой отрасли на базе СПО имеет, по мнению автора, хорошие перспективы и может быть распространена и другими страховыми компаниями-работодателями, заинтересованными в молодых мотивированных кадрах.

***Список литературы***

1. Кадровый голод в России усилился до максимума [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://lenta.ru/news/2024/04/17/kadrovyy-golod-v-rossii-usililsya-do-maksimuma/ (дата обращения: 06.10.2024).

2. Кадровый голод меняет рынок труда: соискатель важнее работодателя, он формулирует условия и предложение [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://rg.ru/2024/07/01/vozmite-menia-na-rabotu.html (дата обращения: 06.10.2024).

3. Родионова М.В. Совершенствование системы СПО для подготовки кадров страховой отрасли / М.В. Родионова // Сборник трудов XXIV Международной научно-практической конференции. – Изд-во Московского университета, 2023. – С. 338–342. – EDN ZVZQQS

4. СПАО Ингосстрах: сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ingosstart.ru (дата обращения: 06.10.2024).

5. Ингосстрах приглашает студентов на стажировку [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.ingos.ru/company/news/2024/0bbfc1f9-0d5b-4b86-353f-08dc36b030ea (дата обращения: 06.10.2024).

***Суханов Даниил Артемович***
канд. пед. наук, проректор
ФГБОУ ДПО «Институт развития
профессионального образования»
г. Москва

***Табаков Николай Александрович***
канд. техн. наук, директор
Нижегородский филиал ФГБОУ ДПО «Институт развития
профессионального образования»
г. Нижний Новгород, Нижегородская область

***Шлеина Светлана Владимировна***
заместитель директора
Нижегородский филиал ФГБОУ ДПО «Институт развития
профессионального образования»
г. Нижний Новгород, Нижегородская область

***Шарникова Екатерина Владимировна***
главный специалист
ФГБОУ ДПО «Институт развития
профессионального образования»
г. Москва

# ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ТЕХНОПАРК В НИЖНЕМ НОВГОРОДЕ – ПЛОЩАДКА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ И МЕТРОЛОГИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

***Аннотация****: в статье представлено описание перспективных направлений деятельности центра повышения квалификации кадров среднего профессионального образования «Федеральный технопарк профессионального образования» в г. Нижний Новгород (далее – федеральный технопарк, технопарк) как современной площадки совершенствования методического сопровождения и метрологии в оценке качества среднего профессионального образования. Технопарк выступает инновационной платформой взаимодействия образовательных учреждений, научных организаций и промышленных партнеров.*

***Ключевые слова**: федеральный технопарк, методическое сопровождение, метрология, оценка качества, среднее профессиональное образование.*

«Квалифицированные специалисты – основа предприятий всех секторов экономики, даже самых инновационных, самых технологичных, любой организации социальной сферы. Компетентные работники необходимы всегда, особенно сейчас, когда Президентом поставлены задачи укрепления промышленного, технологического, финансового, экономического суверенитета», – подчеркнул Михаил Мишустин, выступая 29.08.2024 г. на стратегической сессии, посвященной новому национальному проекту «Кадры».

По статистическим данным сервиса рекрутинговой компании SuperJob за 2023 год число вакансий, размещенных работодателями, очевидно выросло относительно размещенных резюме соискателей (рис. 1).




Рис. 1. Прирост вакансий за период 2022–2023 год по статистическим данным SuperJob

Формирование технологического суверенитета и изменение структуры экономики влияют на формирование нового запроса на

специалистов со стороны предприятий. Программа подготовки в колледжах и техникумах – это специальная программа, которая направлена на подготовку учащихся к конкретным профессиям, включающая как теоретические, так и практические занятия, которые помогают студентам развивать востребованные работодателями навыки, знания и получать практический опыт, чтобы успешно выполнять определенные профессиональные функции. Важность профессионального образования обусловлена потребностью рынка труда и отвечает на запросы экономики, обеспечивая отрасли подготовленными кадрами. В процессе обучения студенты получают практические навыки, которые могут сразу применять на практике, что облегчает процесс трудоустройства после завершения обучения.

В 2022 году для решения насущных проблем в системе среднего профессионального образования России был инициирован федеральный проект «Профессионалитет». Основной целью проекта является обеспечение современного рынка труда квалифицированными кадрами, способными отвечать на вызовы времени. Проект направлен на модернизацию образовательных программ, развитие практикоориентированного обучения и активное участие работодателей в подготовке специалистов. Сегодня «Профессионалитет» является главным драйвером изменений, происходящих в системе подготовки рабочих и квалифицированных служащих для реального сектора экономики, что диктует и новые требования к осуществлению контроля за качеством образовательного процесса при реализации новых стандартов, образовательных программ в рамках специальностей и профессий.

Для адаптации к изменениям в условиях динамично меняющегося рынка труда, когда технологии стремительно развиваются, а требования к навыкам и компетенциям работников постоянно эволюционируют, профессиональному образованию необходимо обновлять технологии и методы работы. Только это позволит соответствовать актуальным современным требованиям экономики и рынка труда.

Профессиональное образование занимает ключевое место в образовательной системе, формируя квалифицированные кадры для различных отраслей. В настоящее время качество образования

становится стратегическим приоритетом для экономического развития Российской Федерации. Статья 2 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ (последняя редакция) нормативно закрепляет определение термина «качество образования» как «комплексную характеристику образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы». Чтобы своевременно выявлять расхождения между потребностями отрасли и содержанием образовательных программ, необходимо уделять пристальное внимание качеству образования. Это, в свою очередь, подчеркивает важность адаптации учебных планов и методик преподавания в сфере среднего профессионального образования к требованиям рынка труда и динамике экономического развития.

В рамках федерального проекта «Профессионалитет» создаются федеральные технопарки профессионального образования.

Одним из ключевых направлений деятельности технопарка в Нижнем Новгороде является организация стажировок для преподавателей и мастеров производственного обучения, что позволяет им получить практический опыт в инновационных и научных проектах, а также повысить свои компетенции в новых областях знаний, таких как анализ развития отраслевого рынка различных регионов Российской Федерации, использование отраслевой рамки квалификаций.

Стажировки проводятся с участием ведущих отраслевых компаний на базе мастерских и лабораторий технопарка, что обеспечит преподавателям и мастерам производственного обучения доступ к актуальным технологиям и методам работы, отвечающим требованиям рынка труда.

По аналитическим данным технопарка в период с 09.09.2024 по 23.10.2024 стажировку прошли 197 преподавателей из всех федеральных округов РФ (рис. 2.)

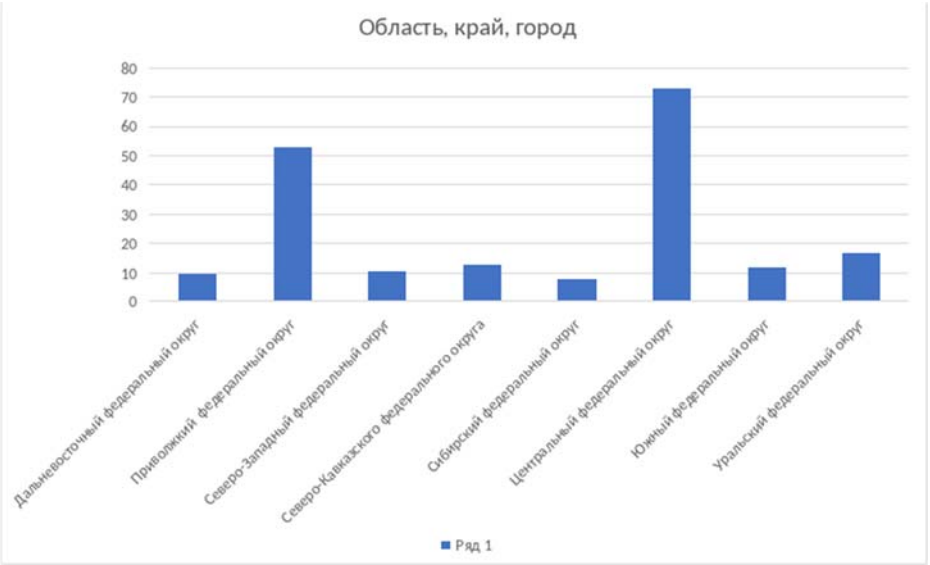


Рис. 2. География слушателей стажировок на базе технопарка в Нижнем Новгороде

По окончании стажировки сотрудниками технопарка было проведено анкетирование слушателей для получения объективной обратной связи о содержании курса, его структуре, методов преподавания, уровне оснащенности лабораторий и инфраструктуры. Результаты опросов показывают, что свыше 93% респондентов считают, что содержание курса, его структура соответствуют их ожиданиям. Свыше 95% слушателей, прошедших опрос, отмечают высокий уровень технического оснащения технопарка в Нижнем Новгороде и высокую степень практикоориентированного обучения в целом.

В условиях быстрого развития образовательных технологий и постоянных изменений в направлении повышения качества образования важно исследовать новые инструменты, которые могут улучшить доступ преподавателей к современным методикам преподавания. Технопарки как образовательные и инновационные платформы представляют собой актуальный механизм стимулирования образования и обмена опытом, повышая уровень доступа

педагогов к новым методикам и инструментам оценивания качества образовательного процесса.

Новая методология Рособрнадзора и Минпросвещения РФ включает в себя 69 показателей и оценивает по трём основным областям: уровень подготовки обучающихся (традиционные показатели успеваемости и знаний), компетенции преподавателей (профессионализм, методологическая подготовка, знание психологии обучающихся и способность эффективно передавать знания) и качество образовательной инфраструктуры (состояние образовательной организации, наличие необходимого оборудования и ресурсов для обучения). Кроме того, предлагается использовать различные электронные платформы, с их помощью можно осуществлять промежуточную проверку знаний на протяжении всего цикла обучения, собирая данные в общий мониторинг, позволяющий регулировать образовательный процесс для достижения наиболее эффективных результатов обучения. Еще одним преимуществом электронных платформ является возможность создания базы данных из педагогических тестов, кейсовых задач на различные тематики и листов наблюдений по оценке профессиональных действий для объективного оценивания образовательных результатов.

Федеральный технопарк профессионального образования в Нижнем Новгороде, являясь точкой взаимодействия образовательных учреждений и предприятий, осуществляет методическое сопровождение всего образовательного процесса в части разработки, апробации и внедрения инновационных методик и инструментов оценки качества образовательных программ. Методическое сопровождение включает в себя разработку новых учебных материалов, пособий и курсов, которые помогут преподавателям и студентам лучше ориентироваться в сложных аспектах научной и практической деятельности. Одним из основных направлений в методическом сопровождении образовательного процесса будет создание онлайн-платформы, на которой будут собраны все необходимые методические ресурсы: презентации, видеоуроки, спецификации и методические рекомендации. Упор будет делаться на интерактивные и мультимедийные материалы, которые способны сделать обучение более увлекательным и доступным. Также планируется

внедрение новейших технологий, таких как виртуальная и дополненная реальность, что позволит создать уникальный образовательный контент. В рамках мероприятий, направленных на повышение качества образования, планируется, что технопарк станет площадкой проведения стратегических сессий для управленческих команд колледжей с целью разработки моделей эффективного управления качеством образования.

Необходимость создания вышеуказанной модели обусловлена следующими факторами.

1. Развитие технологий и изменением рыночных условий, требованием к качеству профессионального образования, что вызывает необходимость в адекватной оценке образовательных программ и результатов обучения.

2. Глобализация образовательного пространства создает условия, при которых важным становится не только содержание образовательных программ, но и их сопоставимость на международном уровне. Разработка модели оценки качества позволяет обеспечить соответствие образовательных стандартов мировым требованиям.

3. Рынок труда постоянно изменяется, и, чтобы выпускники соответствовали его требованиям, необходимо формировать модели, которые позволят своевременно адаптировать образовательные программы под актуальные нужды.

4. Создание системы оценки качества образования способствует увеличению прозрачности работы образовательных учреждений. Это дает возможность заинтересованным сторонам, таким как работодатели и студенты, объективно анализировать качество образовательного процесса и его эффективность в контексте взаимодействия с современным рынком труда.

5. Модель оценки качества профессионального образования помогает активизировать процесс получения обратной связи от студентов, работодателей и преподавателей, что, в свою очередь, способствует постоянному улучшению образовательных процессов.

6. Внедрение новых технологий и методик в образовательный процесс требует систематической оценки их эффективности. Модель оценки качества образования должна учитывать инновационные подходы к обучению, чтобы гарантировать высокие стандарты образования.

Разработка модели оценки качества профессионального образования позволит создать единую эффективную структуру оценки.

1. Единые подходы в формировании внутренней системы оценки качества профессионального образования с учетом требований рынка труда.

2. Единую структуру оценивания качества профессионального образования с учетом требований ФГОС, корпоративных и профессиональных стандартов.

3. Прототипные модели внутрикорпоративной культуры учреждений профессионального образования.

Сейчас у нас есть множество моделей оценки, но ни одна из них не является эталонной. В результате этого образовательные организации в сфере среднего профессионального образования столкнулись с необходимостью внедрения новых подходов к внутренней оценке качества. На этапе формирования унифицированной системы оценки качества образования профессиональное сообщество сталкивается с множеством как объективных, так и субъективных противоречий.

Одним из основных противоречий на сегодняшний день выступает недостаток оценочного инструментария. Привычные методы, такие как упрощенные тесты и опросы, больше не могут отразить реальную картину. Практики нуждаются в современных, проверенных методах, которые действительно работают и дают достоверные результаты, однако единственным объективным инструментом оценки сегодня является демонстрационный экзамен, но он отражает картину на выходе, а показателей, которые могли бы оценить весь процесс обучения, в настоящий момент нет.

Указанные противоречия подчеркивают необходимость решения важной педагогической проблемы – выявления эффективных направлений для повышения качества профессионального образования через создание системы его оценки. В рамках технопарка будет проведено исследование текущих практик методического сопровождения образовательного процесса и методов его оценки.

Основной задачей исследования является научное обоснование, экспертиза и апробация существующих инструментов и подходов в области оценки качества образования, осуществляемая путем

объединения лучших образовательных практик на площадке технопарка. Ключевая роль будет отведена метрологическому подходу, направленному на оценку качества образования. Использование метрологического подхода в оценке позволит получить наиболее точные и достоверные данные в ходе проведения оценочных процедур.

На площадке технопарка планируется, используя метрологический подход, разработать стандарты и методики измерений, которые будут способствовать контролю качества образовательных результатов на различных этапах реализации профессиональных образовательных программ. Помимо этого, на онлайн-платформе технопарка будет создана база данных контрольных измерительных материалов по аналогии с базой данных Федерального института педагогических измерений, а также разработано программное обеспечение для автоматизации процессов измерения и анализа полученных данных. Внедрение метрологического подхода не только повысит доверие к результатам профессионального образования со стороны работодателя и профессионального сообщества, но и улучшит подготовку специалистов для соответствующей индустрии.

Таким образом, технопарк – это современная площадка, способная аккумулировать и внедрять новые современные походы в области развития образования и обосновывать их с точки зрения науки и практики. Проводя стажировки, ответственно подходя к методическому сопровождению и внедряя метрологические подходы, технопарк не только стремится повысить качество подготовки специалистов, но и создает среду эффективной интеграции в реальный сектор экономики.

***Список литературы***

1. Савинков В.И. Социальная оценка качества и востребованность образования: учебное пособие / В.И. Савинков, П.А. Бакланов; под ред. Г.В. Осипова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2024. – 255 с. – ISBN 978-5-534-11468-3 // Образовательная платформа Юрайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://urait.ru/bcode/540402 (дата обращения: 18.10.2024).

2. Оценка компетенций в высшем и среднем профессиональном образовании: проблемы, решения, перспективы. – М.: Юрайт, 2022. – 5 с. – ISBN 978-5-534-14536-6 // Образовательная платформа Юрайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://urait.ru/bcode/509357 (дата обращения: 18.10.2024).

3. Терентьева Н.Ю. Влияние социальных процессов на современное образование / Н.Ю. Терентьева // Социально-педагогические вопросы образования и воспитания: материалы II Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участ. (Чебоксары, 24 июня 2024 г.) / редкол.: Ж. В. Мурзина [и др.]. – Чебоксары: Среда, 2024. – С. 21–25. – ISBN 978-5-907830-48-6.

4. Пицхелаури Г.В. Социальное партнерство в образовании: опыт и перспективы / Г.В. Пицхелаури, Т.М. Владимирова // Технопарк универсальных педагогических компетенций: материалы Всерос. науч.-практич. конф. с междунар. участ (Чебоксары, 23 мая 2024 г.) / редкол.: Ж.В. Мурзина [и др.]. – Чебоксары: Среда, 2024. – С. 55–56. – ISBN 978-5-907830-39-4.

5. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2024) // СПС Консультант Плюс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/b819c620a8c698de35861ad4c9d9696ee0c3ee7a/ (дата обращения: 18.10.2024).

6. Михаил Мишустин провёл стратегическую сессию по национальному проекту «Кадры» // Новости Правительства России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://government.ru/news/52266/ (дата обращения: 18.10.2024).

7. Калюков Е. SuperJob зафиксировал кадровый голод в 85% компаний России / Е. Калюков [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.rbc.ru/economics/04/12/2023/6569bebe9a7947509806ffa8 (дата обращения: 18.10.2024).

*Научное издание*

**СТРАТЕГИЧЕСКИЕ СЦЕНАРИИ РАЗВИТИЯ ДЕМОНСТРАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА**

Сборник статей
Всероссийской научно-практической конференции
(Москва, 24–25 октября 2024 г.)

Ответственный редактор *Е. В. Харькова*
Компьютерная верстка *Е. В. Кузнецова*
Дизайн обложки *М. С. Фёдорова*

Подписано в печать 22.11.2024 г.
Дата выхода издания в свет 26.11.2024 г.
Формат 60×84/16. Бумага офсетная. Печать офсетная.
Гарнитура Times. Усл. печ. л. 28,13. Заказ К-1359. Тираж 31 экз.

Издательский дом «Среда»
428005, Чебоксары, Гражданская, 75, офис 12
+7 (8352) 655-731
info@phsreda.com
https://phsreda.com

Отпечатано в Студии печати «Максимум»
428005, Чебоксары, Гражданская, 75
+7 (8352) 655-047
info@maksimum21.ru
www.maksimum21.ru