

## Современные подходы к реализации независимой оценки профессиональных квалификаций

Г. Н. Фомицкая

Министерство образования и науки  
Республики Бурятия, г. Улан-Удэ

### Аннотация.

**Введение.** Во введении обоснована актуальность проведения независимой оценки профессиональных квалификаций, дано определение понятия.

**Материалы и методы.** На основе использования методов теоретического и эмпирического исследования раскрыты современные подходы к поиску и разработке эффективных форм независимой оценки квалификаций выпускников профессиональных образовательных организаций системы среднего профессионального образования.

**Результаты.** Организован демонстрационный экзамен по 16 компетенциям, выявлены и обоснованы возможности, преимущества, недостатки и перспективы развития демонстрационного экзамена как новой формы проведения государственной итоговой аттестации и независимой оценки профессиональной квалификации выпускников учреждений профессионального образования.

**Выводы.** Определены направления взаимодействия образовательной организации и работодателя по организации независимой оценки квалификации, возможности демонстрационного экзамена в решении проблемы независимой оценки профессиональной квалификации.

### Ключевые слова:

система подготовки рабочих кадров, независимая оценка квалификаций, инновационные формы государственной итоговой аттестации в среднем профессиональном образовании, демонстрационный экзамен.

### Для цитирования:

Фомицкая Г. Н. Современные подходы к реализации независимой оценки профессиональных квалификаций // Педагогический ИМИДЖ. 2019. Т. 13. № 3 (44). С. 452–464.  
DOI: 10.32343/2409-5052-2019-13-3-452-464

Дата поступления  
статьи в редакцию:  
12 августа 2019 г.

### **Введение**

Интенсивные изменения современного мира, активное внедрение цифровых технологий во всех областях жизни способствуют появлению новых профессий, новых квалификационных характеристик. Современные молодые профессионалы должны уметь адаптироваться в быстро меняющемся окружающем мире, понимать новые тренды развития, самоопределяться, делать обоснованный выбор и просчитывать связанные с ним риски.

Сегодня, чтобы быть настоящим профессионалом, востребованным на рынке труда, уже недостаточно иметь одну квалификацию, необходимо постоянно совершенствовать профессиональные компетенции, быть готовым к выполнению новых профессиональных функций. В связи с этим именно образование, выступая в качестве глобальной социальной практики, является основой приобретения профессиональной квалификации, развития уровня компетентности и формирования специального знания. Для выявления степени готовности профессионала выполнять новые профессиональные функции, связанные с изменениями в профессии, необходимы новые формы оценки. Одной из таких форм выступает независимая оценка профессиональных квалификаций.

Независимая оценка профессиональных квалификаций представляет собой особую процедуру, организованную вне учреждения работодателя, в ходе которой специально подготовленные независимые эксперты производят оценку уровня сформированности профессиональных компетенций специалиста (соискателя) в соответствии с требованиями профессионального стандарта. Её основная цель – повысить эффективность обеспечения экономики страны квалифицированными кадрами. В настоящее время законодательно определён механизм проведения независимой оценки профессиональных квалификаций, вместе с тем остаётся нерешённым ряд вопросов, среди которых вопрос возможности совмещения государственной итоговой аттестации выпускников профессиональных образовательных организаций и независимой оценки их квалификации.

В данной статье мы преследуем цель раскрытия сущности и структуры независимой оценки профессиональных квалификаций и определения возможности демонстрационного экзамена для организации независимой оценки профессиональных квалификации выпускников СПО.

### Материалы и методы

Для выявления сущности и структуры независимой оценки квалификаций и определения возможностей демонстрационного экзамена как новой формы проведения государственной итоговой аттестации выпускников СПО, мы использовали группы теоретических и эмпирических методов педагогического исследования: анализ, постановка проблемы, выявление и разрешение противоречий, изучение и обобщение опыта, обследование, измерение, сравнение [6].

Анализ педагогических исследований позволяет утверждать, что в педагогической науке и практике в связи с новизной рассматриваемой проблемы ещё не достаточно внимания уделяется независимой оценке квалификаций. Р. М. Тимергалеев акцентирует внимание на том, что «профессиональный уровень подготовки работников является одним из важнейших аспектов не только при трудоустройстве, но и в ходе осуществления трудовой деятельности. Для работодателя данный показатель является возможностью оценить работоспособность сотрудника, то, насколько эффективность его труда окупает затраты на его содержание. На основе полученных данных принимаются решения, которые могут быть направлены как на сокращение штата, так и на повышение профессионального уровня отдельных работников» [7].

Г. А. Бордовский [2], Э. Д. Днепров [3], Э. М. Никитин [5], А. В. Тряпицына [10] утверждают, что для формирования необходимых современных профессиональных качеств работника необходимо изменение самой системы профессионального образования, которая должна быстро реагировать на изменения в экономической ситуации, предоставлять институциональные возможности для создания индивидуальной образовательной траектории обучающегося, его дальнейшего профессионального, карьерного и личностного роста. Это должна быть система, основанная на деятельностном подходе и формирующая не просто профессиональные знания, но и универсальные способы действий, метапредметные умения объединять и конфигурировать разные типы знаний при решении сложных проблем и задач. Она должна учитывать состояние рынка труда, которое отражается в региональной потребности в кадрах; прогнозирование востребованных профессий, создание новых форм государственной итоговой аттестации и подтверждения квалификации.

Так, предполагается, что в предстоящие 10–15 лет важнейшим сектором производства доходов и занятости населения будут сервисная экономика, базовые отрасли промышленности, транспорта, строительства и аграрного сектора [9]. Это, по сути, стратегические типы занятости, предполагающие самоопределение обучающихся, которое может быть обеспечено при наличии трёх составляющих: видения актуальной практической проблемы, образа будущего, включённости в профессиональное сообщество данной области. Вполне очевидно, что проблема ориентации молодых людей по отношению к будущему, к определению собственной профессиональной перспективы не может быть решена только за счёт ресурсов системы образования. Поэтому работа по решению задачи ведётся в нескольких направлениях.

Первое направление связано с развитием человеческого капитала. Под человеческим капиталом понимаются знания и навыки, которые играют особую роль в определении производительности труда и способности человека осваивать новые знания и новые технологии, инновации [4]. Человеческий капитал способен провести новые, прорывные идеи от их возникновения до разработки

конкурентоспособного продукта и запуска его серийного производства. Однако существующая рамка квалификаций предполагает набор только определённых компетенций для выполнения конкретных профессиональных функций. Такое состояние дел вступает в противоречие с самой идеей развития человеческого капитала, и для его разрешения необходим пересмотр квалификационных требований к работникам, учитывающих изменение функционала. Изменение функционала, в свою очередь, актуализирует необходимость подтверждения готовности работника выполнять новые функции по новому виду деятельности в рамках полученной квалификации.

Поэтому существующая национальная система квалификаций должна претерпеть изменения и представлять собой совокупность механизмов согласования спроса со стороны рынка труда на квалификацию работника и предложения набора профессиональных компетенций со стороны профессиональных образовательных организаций. Такое согласование рассматривается через призму разработки и внедрения профессиональных стандартов.

На 1 января 2019 года утверждено и включено в реестр Министерства труда Российской Федерации 1 269 профессиональных стандартов по 40 направлениям. Представленные профессиональные стандарты носят комплексный характер и содержат информацию о современных требованиях к квалификации работников, учитывают требования к образованию, опыту практической деятельности, а также особые условия допуска к работе. Эти требования уже могут предъявляться работодателем при приёме на работу.

Приводимый в стандартах перечень знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения должностных обязанностей, не всегда соответствует тому набору компетенций, которые работник получил в период освоения программ профессиональной подготовки в профессиональных образовательных организациях СПО и вузов. Основная цель профессиональных стандартов – переаттестовать работников, переобучить и тем самым повысить производительность их труда. Именно профессиональные стандарты служат отправной точкой для развития системы непрерывного образования и повышения квалификации кадров. Здесь отрасль уже самостоятельно несёт ответственность за качество подготовки своих кадров, соответственно, сама находит формы и методы оценки уровня сформированности профессиональных компетенций работника. Поскольку эта деятельность не свойственна реальному сектору экономики, возникла необходимость решения проблемы за счёт создания центров независимой оценки профессиональных квалификаций.

Так, с 1 января 2017 года вступил в силу Федеральный закон «О независимой оценке квалификации» от 3 июля 2016 года № 238-ФЗ, регулирующий на федеральном уровне процедуру подтверждения соответствия квалификации работника положениям профессионального стандарта.

Независимая оценка квалификации представляет собой установленную законодательно процедуру подтверждения соответствия квалификации работника, претендующего на осуществление определённого вида трудовой деятельности, положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. По результатам независимой оценки претенденту на должность выдаётся свидетельство установленного образца о подтверждении квалификации[1].

Отличительной особенностью независимой оценки квалификаций выступает учёт отраслевой специфики и прозрачность, достигаемая за счёт широкого применения информационных технологий. Проводится независимая оценка профессиональных квалификаций центрами оценки квалификаций, в состав экспертов которых входят представители профессиональных сообществ и объединений работодателей. Добровольность, доступность, открытость, компетентность определены основными принципами независимой оценки квалификации. Соблюдение этих принципов обеспечивается конфиденциальностью персональных данных, привлечением к процедуре квалифицированных экспертов, исключаящим конфликт интересов[1].

Для организации работ по оценке квалификации в определенном виде профессиональной деятельности создаются Советы по профессиональным квалификациям, которые наделены полномочиями по разработке оценочных средств, проверке, обработке и признанию результатов независимой оценки квалификации соискателя.

В апреле 2014 г. Указом Президента Российской Федерации создан Национальный совет при Президенте по профессиональным квалификациям, полем деятельности которого обозначено проведение экспертизы проектов законодательных и нормативно-правовых актов по вопросам развития системы профессиональных квалификаций и рассмотрение проектов профессиональных стандартов. Национальный совет также является координатором системы независимой оценки квалификации. Практическую деятельность Национального совета осуществляет Национальное агентство развития квалификаций – автономная некоммерческая организация, которая ведёт информационный ресурс для обеспечения проведения независимой оценки квалификации, а также реестр выданных свидетельств по итогам прохождения профессионального экзамена на соответствие требованиям профессионального стандарта.

Таким образом, независимая оценка квалификации является одним из ответственных и важных инструментов управления персоналом. С одной стороны, даёт работнику возможность подтвердить и иметь признанную квалификацию вне зависимости от способов её получения; расширить возможности трудоустройства и продвигаться в профессии; повысить шансы на рост зарплаты. С другой стороны, позволяет руководителям организаций существенно сократить расходы на «доучивание» вновь принятых сотрудников и сам период адаптации при кадровом перемещении внутри организации, при освоении нового функционала за счёт более точного подбора персонала. Всё это позволяет снизить издержки на проведение аттестации работников, произвести рациональную расстановку кадров, разработать прозрачную систему стимулирования специалистов с учётом ответственности и сложности выполняемых работ[9].

Всё вышеизложенное касается независимой оценки работающих кадров. Однако ежегодно профессиональные организации среднего профессионального образования выпускают на рынок труда молодых специалистов, подготовленных в соответствии с требованиями федерального образовательного стандарта, у которых портфолио ещё не содержит того количества документов, которое необходимо и достаточно для получения рабочего места, соответствующего его образованию. Государственная итоговая аттестация в форме защиты выпускной квалификационной работы в большей мере позволяет выявить уровень теоретической подготовки выпускника, но не предусматривает возможно-

сти выпускнику продемонстрировать уровень практической подготовленности к выполнению профессиональных задач. Как правило, членами ГЭК являются представители работодателей, которым важно оценить качество практической подготовленности выпускника, соответствия уровня его подготовленности требованиям профессионального стандарта. Это свидетельствует о необходимости введения такой формы государственной аттестации, которая позволяла бы выпускнику в условиях, максимально приближенных к реальным, продемонстрировать уровень своей теоретической и практической подготовленности, а работодателю дать оценку этому уровню и соотнести его с требованиями профессионального стандарта.

Такой оптимальной формой на сегодняшний день выступает демонстрационный экзамен (демоэкзамен), который представляет уникальную возможность сопряжения процедуры государственной итоговой аттестации (ГИА) и независимой оценки квалификаций. Разработка методов, способов сопряжения ГИА и независимой оценки квалификаций становится одним из приоритетных направлений развития системы среднего профессионального образования, которое нашло отражение в перечне поручений Президента Российской Федерации от 29 декабря 2016 г. № Пр-2582 [10]. Демоэкзамен проводится с целью определения у обучающихся знаний, умений и навыков, необходимых для ведения профессиональной деятельности в определённой сфере и выполнения работ по конкретной специальности. Основной задачей демоэкзамена является объективная оценка содержания и качества образовательных программ, материально-технической базы, уровня квалификации преподавательского состава, направлений деятельности профессиональной образовательной организации для определения точек роста и дальнейшего развития. Длительность проведения экзамена рассчитана на 2–3 дня (до 18 часов рабочего времени). Процедура демоэкзамена организуется на принципах честности, справедливости и информационной открытости. Информационная открытость и публичность экзамена обеспечивается посредством on-line видеотрансляции в сети «Интернет» с использованием различных сервисов. Для оценки выполнения заданий демоэкзамена на площадке по определённой компетенции создаётся экспертная группа из специально обученных по программам Союза Ворлдскиллс экспертов, в качестве которых могут выступать как преподаватели вузов, так и представители работодателей. Эксперт сам должен подтвердить знания, умения и навыки по какой-либо компетенции в соответствии с требованиями Союза «Ворлдскиллс Россия» (сертифицированный эксперт Ворлдскиллс) и получить свидетельство о праве проведения демоэкзамена, корпоративных и региональных чемпионатов по стандартам Ворлдскиллс Россия. Главный эксперт отвечает за организацию и проведение демоэкзамена на определённой площадке по определённой компетенции, а технический эксперт – за техническое состояние оборудования и соблюдение всеми присутствующими на площадке правил и норм охраны труда и техники безопасности.

По итогам демоэкзамена выдается Паспорт компетенций, который формируется в автоматизированной системе. Паспорт компетенций выпускник предъявляет работодателю при поступлении на работу. Результаты демоэкзамена переводятся в пятибалльную шкалу в соответствии с методикой перевода и заносятся в зачётную книжку. Все прошедшие демоэкзамен и получившие Паспорт компетенций вносятся в федеральную базу данных молодых профес-

сионалов, доступ к которой предоставляется всем ведущим предприятиям-работодателям страны, признавшим формат экзамена, для осуществления поиска и подбора персонала.

Национальным агентством по развитию квалификаций в 2017 г. запущен пилотный проект по реализации демоэкзамена, основанный на широком межведомственном взаимодействии. В проекте принимают участие органы исполнительной власти, профессиональные образовательные организации и предприятия Астраханской, Белгородской, Курской, Новосибирской, Иркутской, Ростовской, Самарской и Свердловской областей. Задействованы 36 колледжей, 12 центров оценки квалификаций, 271 студент.

Не вошедшие в официальный пилотный проект регионы самостоятельно приступили к реализации идеи совмещения процедуры ГИА и независимой оценки квалификации.

Результаты исследования. В июне 2017 г. в Республике Бурятия в пилотном режиме был проведён демонстрационный экзамен по профессии «Повар, кондитер» на базе ГБПОУ «Байкальский колледж туризма и сервиса», в котором приняли участие 17 выпускников по данной профессии. В качестве независимого эксперта для проведения демоэкзамена был приглашен руководитель Управления регионального развития Союза «WorldSkills Russia» М. Г. Дмитриев. По итогам оценочного мероприятия Министерством образования и науки Республики Бурятия были подготовлены рекомендации по совершенствованию и нормативному регулированию демоэкзамена, которые частично были учтены Союзом «WorldSkills Russia».

В 2018 г. демонстрационный экзамен был проведён в ГБПОУ «Бурятский республиканский педагогический колледж» по компетенции «Преподавание в младших классах» для 17 выпускников, в ГБПОУ «Байкальский колледж туризма и сервиса» – по компетенции «Поварское дело» для 19 выпускников, в ГАПОУ РБ «Республиканский многоуровневый колледж» – для 8 выпускников профессии «Закройщик».

В 2019 г. список апробированных демонстрационных экзаменов пополнился демоэкзаменом по профессии «Автомеханик» на базе в ГБПОУ «Бурятский республиканский автотранспортный техникум».

Выбор специальностей для проведения демоэкзамена не случаен. По выбранному перечню специальностей велась подготовительная работа, созданы специализированные центры компетенций, которые были оснащены современным оборудованием. В специализированных центрах компетенций подготовлены в соответствии с инфраструктурным листом площадки для проведения демоэкзамена, обучены эксперты из числа преподавателей, часть экспертов получила сертификаты на организацию и проведение демоэкзамена. Для организации демоэкзамена были разработаны нормативные документы. Так, положение об организации и проведении демоэкзамена по определённой компетенции было разработано с целью обеспечения правильной классификации документации для включения в перечень нормативных документов профессиональной образовательной организации. Положение об аккредитации центров проведения демоэкзамена определяет основные этапы прохождения аккредитации в Союзе Ворлдскиллс и подтверждение Союзом соответствия площадки проведения демоэкзамена критериям аккредитации. Электронный

аттестат аккредитации является официальным свидетельством возможности профессиональной организации проводить на своей базе демоэкзамен. Также были разработаны и утверждены порядок разработки, хранения и использования оценочной документации и заданий для демоэкзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия, инструкции для главных экспертов по подготовке и проведению экзамена, инструкции по получению паспорта компетенции, кодекс этики. Участники и эксперты демонстрационного экзамена были зарегистрированы в международной информационной системе Competition Information System. Важным нововведением является распоряжение правительства республики о закреплении за профессиональными образовательными организациями профильных министерств и ведомств, обязанностями которых является формирование заказа на подготовку специалистов в соответствии с корпоративными и профессиональными стандартами; содействие в организации баз производственных практик, укреплении материально-технической и приборной базы; участие в организации и проведении региональных чемпионатов Ворлдскиллс «Молодые профессионалы» и демоэкзамена.

По каждой компетенции была разработана программа проведения демоэкзамена в виде дорожной карты, определён список участников экзамена. Отметим, что в экзамене имели право принимать участие представители учреждений СПО из других субъектов Российской Федерации, которые шли вне зачёта. Их участие в экзамене преследовало в основном ознакомительные цели. Так, в компетенции «Преподавание музыки в школе» в педагогическом колледже принимала участие студентка из г. Барнаула. Экзамен длился в течение трех календарных дней. В первый день была произведена жеребьёвка участников по выполнению отдельных модулей, проведён соответствующий инструктаж, затем началось индивидуальное выполнение модулей за отведённый период времени. По окончании испытаний производилась экспертная оценка заданий по модулям, которая заносилась в систему CIS, оформлялась отчётная документация. По окончании экзамена было организовано обсуждение содержания экзаменационных испытаний, сформулированы рекомендации. По результатам демоэкзамена 85 % участников показали высокий уровень сформированности профессиональных компетенций. По окончании демоэкзамена был проведён анкетный опрос всех субъектов данного действия. Все участники экзамена отметили удовлетворённость самой формой ГИА. Студенты сообщали о появившемся желании самосовершенствоваться, возможности публично продемонстрировать свой уровень подготовленности и соотнести его с уровнем подготовленности других участников демоэкзамена. Образовательная организация отметила возможность укрепления материально-технической базы современным оборудованием, повышения квалификации преподавателей по актуальным вопросам системы СПО, сплочения коллектива при подготовке к демоэкзамену, выявления сильных и слабых сторон в деятельности учреждения и определения перспектив развития. Работодатели отметили представленную возможность увидеть профессиональные действия студента в условиях, моделирующих реальную действительность; убедиться в уровне подготовленности выпускников и сделать выбор будущего работника.

Наряду с несомненными достоинствами демоэкзамена как новой формы независимой оценки квалификаций в настоящее время обнаруживается ряд

недостатков, от решения которых зависит и развитие демоэкзамена как новой формы итоговой аттестации, и независимой оценки квалификаций, и системы СПО в целом.

Одной из главных проблем проведения демоэкзамена по стандартам Союза Ворлдскиллс является приведение в соответствие с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов подходов к разработке контрольно-измерительных материалов. Так, в экзаменационных заданиях по стандартам Союза «Ворлдскиллс Россия» компетенции не разделяются по уровням квалификации, в то время как по образовательным стандартам ориентированы на задачи разной сложности именно для рабочих и специалистов. Решение видится в сопряжении требований образовательных стандартов, профессиональных стандартов и стандартов Союза Ворлдскиллс; анализе опыта реализации различных систем оценки и на этой основе разработке решений, отражающих интересы всех участников данного процесса: государства, работодателя и выпускника образовательной организации. В первую очередь, это должно быть взаимодействие федеральных учебно-методических объединений СПО, Союза «Молодые профессионалы» (Ворлдскиллс) и советов по профессиональным квалификациям.

Вторая проблема демоэкзамена по стандартам Союза Ворлдскиллс связана с документами, свидетельствующими о прохождении экзамена. Так, диплом об образовании, который выдаёт профессиональная организация, является юридическим документом, действует на территории Российской Федерации бессрочно. Все обучающиеся, успешно сдавшие демонстрационный экзамен, получают документ, подтверждающий квалификацию, который должен признаваться предприятиями, осуществляющими деятельность в соответствии со стандартами «Ворлдскиллс Россия». Сегодня – это Паспорт компетенций Ворлдскиллс (Skills Passport), который может расцениваться как свидетельство профессиональных достижений. Однако на практике он не имеет пока юридической силы. Например, выпускник педагогического колледжа, прошедший демоэкзамен и получивший паспорт компетенций Ворлдскиллс, будет работать в школе также без категории, как и выпускники, не участвовавшие в демоэкзамене.

Центры оценки квалификаций по итогам профессионального экзамена уже работающих кадров выдают свидетельство о квалификации, которое заносится в Реестр независимой оценки квалификаций и действует на всей территории Российской Федерации в течение трёх – пяти лет [11]. Разные документы, выдаваемые по итогам одной процедуры, вносят некую сумятицу в определение их значимости. В связи с этим представляется необходимым унифицировать подходы к выдаче документов по результатам демонстрационного экзамена и профессионального экзамена с тем, чтобы их действие распространялось на всю территорию Российской Федерации и позволяло выпускнику претендовать на должность с определённой квалификацией.

Необходимо подчеркнуть, что создание условий для проведения демоэкзамена является процессом достаточно затратным, который пока финансируется в основном исключительно за счет внебюджетных источников профессиональной организации. Это обстоятельство не позволяет активно расширять перечень компетенций для демоэкзамена. Поэтому вопрос модернизации материально-технической базы для системы СПО является весьма актуальным. С

одной стороны, предприятия, ратуя за получение будущих кадров, способных работать на современном оборудовании, должны принимать активное участие в обеспечении профессиональной организации современным оборудованием. С другой стороны, сама профессиональная образовательная организация качеством своей деятельности должна способствовать повышению собственной инвестиционной привлекательности для предприятий, организаций и граждан, что позволит увеличить объём внебюджетных средств и эффективность их использования.

Отметим, что вхождение Республики Бурятия в Дальневосточный федеральный округ позволило начать активную модернизацию материально-технической базы учреждений СПО, вошедших в территории экономического роста. Выделение дальневосточной субсидии на укрепление материально-технической базы системы СПО республики позволило 16 техникумам и колледжам закупить современное оборудование для организации образовательного процесса на сумму более 300 млн руб.

Вместе с тем дальнейшее решение вопроса видится через реализацию федерального проекта «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование», предполагающего создание центров опережающей подготовки и специализированных центров компетенций. В конкурсе Минпросвещения Российской Федерации 2018г. на создание специализированных центров компетенций (СЦК) Байкальский колледж недропользования и Байкальский колледж туризма и сервиса стали победителями, получив возможность финансирования из федерального бюджета на создание СЦК.

Для дальнейшего расширения количества компетенций и реализации демозамена как новой формы ГИА необходимо увеличить затраты на модернизацию материально-технической базы профессиональных образовательных организаций, существенно увеличить заработную плату педагогическим работникам, разработать механизмы стимулирования качества и результативности педагогического труда.

### **Заключение**

Независимая оценка профессиональных квалификаций в настоящее время выступает одним из действенных и важных инструментов управления персоналом. Она даёт возможность подтвердить уровень профессиональных компетенций и обозначить перспективы профессионального и карьерного роста. Однако сегодня важен поиск институциональных форм её проведения с тем, чтобы совместить разные виды аттестаций и, что немаловажно, сэкономить моральные и материальные ресурсы. Одной из таких форм является демонстрационный экзамен как инструмент взаимодействия рынка труда и профессиональной образовательной организации, подтверждающий соответствие квалификации актуальным запросам работодателей.

### **Выводы**

Внедрение демонстрационного экзамена в качестве новой формы итоговой государственной аттестации выпускников учреждений СПО позволяет студентам видеть новые векторы собственного развития и новые формы существования знаний, сделать выбор и освоить совершенно новые типы профессионализма.

Демонстрационный экзамен, выступая механизмом обратной связи, предоставляет работодателю возможность оценить уровень квалификации выпуск-

ника в соответствии с требованиями профессионального стандарта на имеющихся экспериментальных площадках профессиональной образовательной организации, которые по своим техническим характеристикам отвечают требованиям современного производства.

Свидетельство о признании квалификации с описанием реально демонстрируемых молодым профессионалом компетенций во время проведения демонстрационного экзамена, может стать достойным приложением к диплому и возможностью для молодого специалиста претендовать на более высокий квалификационный разряд.

Демонстрационный экзамен как институциональная форма независимой оценки квалификации предполагает практическое взаимодействие государственных органов исполнительной власти, хозяйствующих субъектов, общественно-профессиональных объединений, общественных советов. Для эффективной институционализации демонстрационного экзамена данное взаимодействие должно быть четко регламентировано.

Для активного внедрения демонстрационного экзамена необходимо создание современной материально-технической базы профессиональных образовательных организаций, соответствующей условиям современного производства.

Для формирования позитивного общественного отношения к независимой оценке профессиональных квалификаций вообще, и её новым формам в частности, необходимо активное информирование населения о результатах демонстрационного экзамена, публичное экспертное обсуждение направлений развития независимой оценки профессиональных квалификаций.

Демонстрационный экзамен как новая институциональная форма независимой оценки требует активного педагогического исследования, что позволит при необходимости своевременно внести коррекцию в методологический аппарат, предвидеть вероятностные проблемы в дальнейшей организации, и, несомненно, обогатит педагогическую науку в области оценочной деятельности.

*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи*

## Список литературы

1. Андреева О. О., Бычкова С. М. Профессионально-общественная аккредитация как элемент национальной системы профессиональных квалификаций в России/ О.О. Андреева, С.М. Бычкова // Экономика науки и образования. –2017. № 4. С. 104–115.
2. Бордовский Г. А. Актуальные проблемы современной профессиональной подготовки специалиста // Подготовка специалиста в области образования. СПб., 1996. Вып. IV. С. 131–134.
3. Днепров Э. Д. Образовательная политика как предмет исследования // Историко-педагогический журнал. 2015. № 1. С. 25–53.
4. Носкова К. А. Формирование, накопление и развитие человеческого капитала [Электронный ресурс] // Гуманитарные научные исследования. 2013. № 5. 2013. URL. (дата обращения: 14.06.2019).
5. Никитин Э.М. Систему повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических кадров надо не разрушать, а настраивать на соответствие осуществляемым в образовании переменам // Вестник образования России. 2011. № 2. С. 66–73.

6. Новиков А. М., Новиков Д. А. Методология. М. : СИНТЕГ. 2007. С. 96–136.
7. Об утверждении списка 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования [Электронный ресурс] // Приказ Минтруда России от 2 ноября 2015 г. № 831. URL. (дата обращения: 24.07.2019).
8. Перечень поручений Президента РФ по итогам встречи с членами национальной сборной России по профессиональному мастерству [Электронный ресурс] № пр-2582 от 29.12.2016. URL. (дата обращения: 24.07.2019).
9. Тимергалеев Р. М. Независимая оценка квалификации как важный инструмент управления персоналом организации // Бизнес-образование в экономике знаний. 2017. № 3. С. 78–82
10. Тряпицына А. В., Писарева С. А. Современные методологические подходы к исследованию педагогического образования // Академический вестник Института педагогического образования взрослых РАО. 2014. № 3 (40). С. 4–11.
11. Шомин И. И. Инновационная форма проведения квалификационного экзамена с использованием стандартов WorldSkills // Профессиональное образование и рынок труда. 2018. № 1. С. 61–67.
12. Morgan D. Integrating Qualitative and Quantitative Method: A Pragmatic Approach. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2013. 288 p. DOI: 10.4135/9781544304533



## Modern Approaches to Independent Assessment of Professional Qualifications

**Galina N. Fomitskaya**

*Ministry of Education and Science of the Republic of Buryatia, Ulan-Ude*

**Abstract. Introduction.** *The introduction substantiates the relevance of the independent assessment of professional qualifications, and defines the concept.*

**Materials and methods.** *The methods of theoretical and empirical research are applied to reveal modern approaches to the search and development of effective forms for independent assessment of qualifications of graduates from professional educational organizations of secondary vocational education.*

**Results.** *A demonstration exam on 16 competencies was organized. Opportunities, advantages, disadvantages and prospects for development of the demonstration exam as a new form of state final certification and independent evaluation of professional qualifications of vocational education institutions graduates were identified and substantiated.*

**Conclusions.** *The directions of interaction between the educational organization and the employer on the organization of an independent assessment of qualifications are identified. The possibilities of demonstration exam in solving the problem of independent evaluation of professional qualification are determined.*

**Keywords:** *system of training of workers, independent assessment of qualifications, innovative forms of state final certification in secondary vocational education, demonstration exam.*

**Фомицкая  
Галина Николаевна**

*доктор педагогических наук,  
доцент, первый заместитель  
министра*

*Министерство образования  
и науки Республики Бурятия*

*670000, Россия, г. Улан-Удэ,  
ул. Коммунистическая, 48а*

*тел.: +7(3012)214915  
e-mail: briep@mail.ru*

**Fomitskaya  
Galina Nikolaevna**

*Doctor of Sciences (Pedagogy),  
Associate Professor, First Deputy  
Minister*

*Ministry of Education and Science  
of the Republic of Buryatia*

*48A Kommunisticheskaya St,  
Ulan-Ude, Russia, 670000*

*tel.: +7(3012)214915  
e-mail: briep@mail.ru*