



Кыргыз Республикасынын
КИТЕП ПАЛАТАСЫ

№ 13

НАКР

2019

НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ
КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Подписной индекс: 77397

Журнал для руководителей, бухгалтеров и юристов

В НОМЕРЕ:

- Концепция внешней политики Кыргызской Республики
- О назначении выборов депутатов некоторых местных кенешей
- Временный порядок государственной регистрации юридических лиц в электронной форме
- О вопросах предупреждения и борьбы с торговлей людьми
- О переходе на модульно-компетентностное обучение в учебных заведениях начального и среднего профессионального образования

ISSN 1694-5123

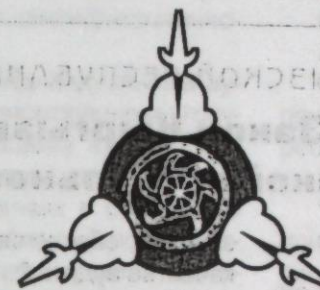


4 700060 010099

01.04.19

№ 13
2019

www.academy.kg



НОРМАТИВНЫЕ
АКТЫ
КЫРГЫЗСКОЙ
РЕСПУБЛИКИ

Журнал издается с 1993 года

Выходит еженедельно №13 (966)

СОДЕРЖАНИЕ

ЖОГОРКУ КЕНЕШ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

О внесении изменений в Закон Кыргызской Республики "Об аудиторской деятельности"

Закон КР от 18 марта 2019 года № 35 2

ПРЕЗИДЕНТ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

О Концепции внешней политики Кыргызской Республики

Указ Президента КР от 11 марта 2019 года УП № 37 4

О подготовке и проведении празднования 75-летия Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 годов

Указ Президента КР от 14 марта 2019 года УП № 39 8

О назначении выборов депутатов некоторых местных кенешей Баткенской, Нарынской, Ошской, Таласской и Чуйской областей Кыргызской Республики

Указ Президента КР от 18 марта 2019 года УП № 41 9

ПРАВИТЕЛЬСТВО КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

О проведении пилотного проекта по государственной регистрации юридических лиц в электронной форме

Постановление Правительства КР от 26 февраля 2019 года № 94 10

О вопросах предупреждения и борьбы с торговлей людьми

Постановление Правительства КР от 5 марта 2019 года № 101 14

МИНИСТЕРСТВА И ВЕДОМСТВА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

О переходе на модульно-компетентностное обучение в учебных заведениях начального и среднего профессионального образования Кыргызской Республики

Приказ Минобразнауки КР от 25 октября 2018 года № 1327/1 22

Уважаемые читатели!

Сообщаем вам, что продолжается подписка на периодические издания (газеты и журналы) на 1 полугодие 2019 года! Вы можете подписаться на газеты и журналы в любом почтовом отделении. Подписка принимается во всех почтовых отделениях республики.

Учредитель: Издательство "Академия" Журнал зарегистрирован в Министерстве юстиции Кыргызской Республики. Регистрационное свидетельство № 559

© Издательство «Академия», 2019

Адрес редакции: 720002 г. Бишкек, пр. Чуй, 265А, к. 322А
Телефон: (312) 39-20 55, 4-26 51
Отдел подписки и отправки журналов: (312) 64-26-51
Отдел рекламы: (312) 64-63-14



Подписано к печати 29.03.2019 в 8 ч. 30 мин.
Печать офсетная.
Формат 60x84 1/8. Усл.печ.л. 7,0.
Отпечатано в ОсОО "Арип-Пресс", г. Бишкек, Кыргызская Республика

© «Нормативные акты Кыргызской Республики», 2019 © «Токтом», 2019

ЖОГОРКУ КЕНЕШ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

ЗАКОН КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

О внесении изменений в Закон Кыргызской Республики "Об аудиторской деятельности"

Статья 1.

Внести в Закон Кыргызской Республики "Об аудиторской деятельности" (Ведомости Жогорку Кенеша Кыргызской Республики, 2002 г., № 10, ст.435) следующие изменения:

1) в статье 1:

а) часть 1 после слов "Аудиторская деятельность" дополнить словами "(аудиторские услуги)";

б) часть 2 изложить в следующей редакции:

"Целью аудита является повышение степени уверенности пользователей в достоверности финансовой отчетности во всех ее существенных аспектах в соответствии с применимыми основами представления финансовой отчетности.";

в) часть 6 изложить в следующей редакции:

"Аудиторским организациям и индивидуальным аудиторам запрещается заниматься какой-либо иной предпринимательской деятельностью, кроме проведения аудита и оказания услуг, предусмотренных настоящей статьей.

Аудиторские организации и индивидуальные аудиторы наряду с аудиторскими услугами могут оказывать услуги, связанные с аудиторской деятельностью, включая:

- постановку, восстановление и ведение бухгалтерского учета, составление бухгалтерской (финансовой) отчетности, бухгалтерское консультирование;

- налоговое консультирование, в том числе постановку, восстановление и ведение налогового учета, составление налоговых расчетов и деклараций;

- анализ финансово-хозяйственной деятельности организаций и индивидуальных предпринимателей, экономическое и финансовое консультирование;

- управленческое консультирование, в том числе связанное с реорганизацией организаций или их приватизацией;

- аудит информационных систем;

- оценочную деятельность в соответствии с требованиями Международного стандарта финансовой отчетности и Международного стандарта аудита;

- услуги, связанные с внутренним аудитом;

- обучение в областях, связанных с аудиторской деятельностью, а также бухгалтерскому учету, экономике и финансам.";

2) в статье 2:

а) часть 1 изложить в следующей редакции:

"Под стандартами аудита понимаются единые требования к порядку проведения и оформления результатов аудита и сопутствующих аудиту услуг,

заданий, обеспечивающих уверенность, и контролю качества аудита.";

б) статью дополнить частью 4 следующего содержания:

"При осуществлении аудиторской деятельности аудиторы следуют требованиям Кодекса этики, утвержденного Правительством Кыргызской Республики.";

3) часть 3 статьи 5 изложить в следующей редакции:

"Не менее 75 процентов кадрового состава аудиторской организации должны составлять граждане Кыргызской Республики, постоянно проживающие на территории Кыргызской Республики.";

4) статью 6 изложить в следующей редакции:

"Статья 6. Аудиторское заключение (отчет)"

По результатам проведенного аудита и (или) оказания сопутствующих услуг лицо, его осуществившее, представляет аудиторское заключение (отчет), форма, содержание и порядок представления которого определяются соответствующими стандартами аудита. Аудиторское заключение (отчет) подписывается руководителем исполнительного органа аудиторской организации (аудитором) с указанием номера и даты выдачи квалификационного сертификата, а также руководителем задания и заверяется печатью аудиторской организации.

Аудиторское заключение (отчет), составленное аудитором или аудиторской организацией в ходе проведения аудита с нарушением установленных стандартов аудита, а также на основе недостоверной или недостаточной финансовой, бухгалтерской, управленческой и другой информации, может быть признано недействительным вступившим в законную силу решением суда в порядке гражданского судопроизводства.

Злоупотребление аудиторами своими полномочиями вопреки задачам своей деятельности, выразившееся в составлении заведомо ложного аудиторского заключения (отчета), составленного без проведения аудита, либо хотя и составленного по его результатам, но явно противоречащего содержанию документов, рассмотренных аудитором или аудиторской организацией в ходе проведения аудита, влечет уголовную ответственность, установленную законодательством Кыргызской Республики.

Вступление в законную силу обвинительного приговора суда в отношении аудитора за злоупотребление своими полномочиями является основанием для аннулирования лицензии индивидуальному аудитору и (или) аудиторской организации на осуществление аудиторской деятельности решением

ем суда на основании рассмотрения заявления уполномоченного государственного органа, а для лица, подписавшего аудиторское заключение (отчет), - для лишения (отзыва) его квалификационного сертификата аудитора.

Аудиторские организации и индивидуальные аудиторы обязаны сообщать уполномоченному государственному органу, регулирующему аудиторскую деятельность, с одновременным уведомлением проаудированных лиц о выявленных в результате аудита нарушениях стандартов финансовой отчетности, в течение пяти рабочих дней с даты подписания аудиторского заключения (отчета).";

5) часть 2 статьи 9 изложить в следующей редакции:

"Правом на получение квалификационного сертификата обладают лица:

- имеющие высшее экономическое образование;
- имеющие стаж работы в области аудита и сопутствующих аудиту услуг в течение последних трех лет или по экономической специальности в течение последних пяти лет;
- не имеющие судимости за экономические преступления;

- не лишенные права занимать определенную должность или заниматься определенной деятельностью.";

б) в части 1 статьи 10:

а) пункт 2 изложить в следующей редакции: "2) вступление в законную силу обвинительного приговора суда в отношении аудитора за злоупотребление полномочиями";

б) пункт 4 изложить в следующей редакции:

"4) вступление в законную силу решения суда о признании аудиторского заключения (отчета), подписанного данным аудитором, недействительным";

в) часть дополнить пунктом 6 следующего содержания:

"6) двукратное нарушение требования об обязательном ежегодном повышении квалификации без уважительной причины.".

Статья 2.

Настоящий Закон вступает в силу по истечении трех месяцев со дня официального опубликования.

Правительству Кыргызской Республики в трехмесячный срок привести свои решения в соответствие с настоящим Законом.

Президент Кыргызской Республики
С.Жээнбеков

г.Бишкек
от 18 марта 2019 года № 35

Принят Жогорку Кенешем Кыргызской Республики 6 февраля 2019 года

ПРЕЗИДЕНТ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

УКАЗ ПРЕЗИДЕНТА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

О Концепции внешней политики Кыргызской Республики

В целях обеспечения эффективности внешнеполитической деятельности Кыргызской Республики, в соответствии со статьей 4 Закона Кыргызской Республики "О взаимодействии государственных органов в сфере внешней политики Кыргызской Республики" постановляю:

1. Утвердить прилагаемую Концепцию внешней

политики Кыргызской Республики.

2. Признать утратившим силу Указ Президента Кыргызской Республики "О Концепции внешней политики Кыргызской Республики" от 10 января 2007 года № 2.

3. Настоящий Указ вступает в силу со дня подписания.

Президент Кыргызской Республики

С.Жээнбеков

г.Бишкек

от 11 марта 2019 года УП № 37

КОНЦЕПЦИЯ

внешней политики Кыргызской Республики

1. Введение

Концепция внешней политики Кыргызской Республики (далее - Концепция) является основополагающим политическим документом в сфере внешней политики Кыргызской Республики, который содержит систему взглядов на содержание, принципы и основные направления внешнеполитической деятельности государства, определяет ее ключевые приоритеты.

Правовую основу внешней политики составляют Конституция Кыргызской Республики, общепризнанные принципы и нормы международного права, Закон Кыргызской Республики "О взаимодействии государственных органов в сфере внешней политики Кыргызской Республики", Национальная стратегия развития Кыргызской Республики на 2018-2040 годы и другие нормативные правовые акты Кыргызской Республики, а также вступившие в силу в установленном законом порядке международные договоры, участницей которых является Кыргызская Республика.

Принятие настоящей Концепции обусловлено динамикой международных и интеграционных тенденций, процессами глобализации, изменением ситуации в сфере безопасности и поиском новых возможностей для обеспечения устойчивого развития страны и эффективного противодействия современным вызовам и угрозам.

Кыргызская Республика привержена устойчивому развитию и построению правового государства с социально-ориентированной рыночной экономикой и парламентской демократией, уважению общепризнанных принципов и норм международного права и равноправному сотрудничеству.

Расположение Кыргызской Республики в Центральной Азии, которая является связующим мостом между Европой и Азией и где исторически проходили маршруты Великого Шелкового пути, создает благоприятные условия для развития транспортных и ин-

формационных коммуникаций, логистики, торговли, инвестиционного потенциала, туризма, культурного многообразия, образования, научного прогресса и других направлений.

При этом сложный горный рельеф Кыргызстана и отсутствие выхода к морю обуславливают необходимость расширения всего комплекса сотрудничества с международным сообществом, в том числе в области диверсификации торгово-экономических отношений, международных транспортных сообщений и развития цифровой экономики.

Рост напряженности в мире, расширение масштабов международного терроризма и экстремизма в различных их проявлениях, трансграничная преступность, незаконный оборот наркотиков и оружия, торговля людьми, угроза возникновения и эскалации конфликтов вблизи границ Кыргызской Республики и внешних границ государств Центральной Азии требуют активной внешней политики и принятия превентивных мер.

События в мире свидетельствуют о том, что ни одно государство не в состоянии исключительно собственными усилиями эффективно противостоять современным вызовам и угрозам. Обеспечение безопасности в стране и регионе определяет необходимость тесной координации, сотрудничества и обмена информацией со всеми заинтересованными государствами и международными организациями.

Вызовы в сфере безопасности, в том числе финансово-экономической, продовольственной, водно-энергетической, информационной, экологической, а также проблемы миграции требуют принятия Кыргызской Республикой соответствующих эффективных мер как на национальном уровне, так и путем продвижения активного сотрудничества с международными партнерами.

Кыргызская Республика выстраивает свой внешнеполитический курс, руководствуясь стратегическими целями развития страны, на основе анализа и прогнозирования международной обстановки, изменений и тенденций в мире для обеспечения и защиты своих национальных интересов.

Внешняя политика Кыргызской Республики направлена на создание и поддержание благоприятных условий для устойчивого развития государства, дальнейшего роста благосостояния народа, укрепления

национальной и региональной безопасности, защиты прав и интересов граждан и юридических лиц Кыргызской Республики за рубежом, продвижения позитивного имиджа страны в международном сообществе.

Настоящая Концепция определяет принципы внешней политики, национальные интересы Кыргызской Республики, являющиеся основой для приоритетов внешнеполитической деятельности, а также вопросы формирования и реализации внешнеполитического курса страны.

2. Принципы внешней политики

Кыргызская Республика проводит прагматичную, сбалансированную, открытую, многовекторную и последовательную внешнюю политику.

Прагматичная внешняя политика ориентирована на формирование благоприятных внешних условий и возможностей для достижения стратегических целей развития государства.

Кыргызская Республика придерживается разумного баланса во взаимодействии с внешними партнерами с учетом национальных интересов и последовательно реализует свое неотъемлемое право на развитие.

Выстраивая открытую многовекторную внешнюю политику, Кыргызская Республика развивает сотрудничество со всеми государствами-членами Организации Объединенных Наций и международными организациями на основе доброй воли, взаимопонимания и взаимоуважения интересов.

Проводя последовательную внешнюю политику, Кыргызская Республика выступает за добросовестное

выполнение принятых обязательств всеми субъектами международного права.

Международное сотрудничество осуществляется на основе общепризнанных принципов и норм международного права, закрепленных в Уставе Организации Объединенных Наций и других международных документах, участницей которых является Кыргызская Республика, включая суверенное равенство государств, неприменение силы и угрозы силой, невмешательство во внутренние дела, уважение территориальной целостности и разрешение международных споров мирными средствами.

Кыргызская Республика выступает за усиление международного сотрудничества, исходя из принципов многополярности, обеспечения всем государствам-членам Организации Объединенных Наций равных прав и возможностей в сферах международной политики, безопасности, экономики, торговли и по другим направлениям.

3. Национальные интересы Кыргызской Республики

Кыргызская Республика во внешней политике руководствуется своими национальными интересами, которые представляют собой совокупность внутренних и внешних потребностей государства, заложенных в стратегических документах Кыргызской Республики по обеспечению национальной безопасности и устойчивого развития.

Основными национальными интересами Кыргызской Республики во внешней политике являются:

- защита независимости, государственного суверенитета и территориальной целостности страны;
- сохранение мира и стабильности в Кыргызской Республике;
- построение правового государства с парламентской демократией;
- сохранение единства многонационального народа Кыргызстана;

4. Приоритеты внешней политики

В целях обеспечения, продвижения и защиты национальных интересов Кыргызская Республика определяет следующие внешнеполитические приоритеты.

В политической сфере:

- обеспечение национальной безопасности, суверенитета и территориальной целостности Кыргызской Республики политико-дипломатическими средствами путем совершенствования механизмов международного сотрудничества;
- полное юридическое оформление государственной границы Кыргызской Республики, создание и укрепление мер доверия в приграничных зонах с сопредельными странами;

- укрепление национальной и экономической безопасности;

- обеспечение безопасности в финансово-экономической, продовольственной, водно-энергетической, экологической, информационной и других сферах;

- продвижение устойчивого социально-экономического развития и роста благосостояния народа Кыргызской Республики;

- защита прав и интересов граждан и юридических лиц Кыргызской Республики за рубежом;

- обогащение духовности и культуры кыргызского народа;

- сохранение и развитие исторических, культурных ценностей и традиций многонационального народа Кыргызстана, основанных на толерантности, свободологии и открытости.

- формирование дружественного окружения и укрепление добрососедства с государствами Центрально-Азиатского региона на принципах взаимного уважения суверенитета, территориальной целостности, нерушимости границ, равноправия и общей безопасности;

- укрепление и углубление взаимоотношений с союзниками и стратегическими партнерами, а также тесного взаимодействия в рамках глобальных, региональных организаций и интеграционных объединений;

- развитие всестороннего взаимовыгодного сотрудничества с государствами ближнего и дальнего зарубежья в двустороннем и многостороннем форматах.

Обеспечение национальной и региональной безопасности, а также своевременное реагирование на современные вызовы и угрозы требуют от Кыргызской Республики проведения активной внешней политики и объединения усилий с международными партнерами на глобальном и региональном уровнях, в том числе в рамках коллективной безопасности.

В современном мире в условиях глобализации повышается важность тесного сотрудничества Кыргызской Республики с мировыми и региональными державами, объединениями и активными игроками на международной арене. Внешняя политика Кыргызской Республики направлена на широкое, многоплановое и взаимовыгодное сотрудничество с основными центрами международной политики на принципах взаимного понимания и уважения интересов и максимальное использование достижений и ресурсов мировой экономики.

Подтверждая свою приверженность уважению прав и свобод человека, построению демократического общества и развитию парламентаризма, Кыргызская Республика продвигает международное сотрудничество и осуществляет обмен опытом со странами, разделяющими общие демократические ценности.

Организация Объединенных Наций, являясь единственной глобальной универсальной организацией, играет ключевую роль в обеспечении мира и международной безопасности. В целях усиления консолидирующей роли Организации Объединенных Наций и адаптации ее деятельности к современным реалиям Кыргызская Республика выступает за принятие необходимых мер по совершенствованию Совета Безопасности Организации Объединенных Наций, которые будут учитывать интересы значительного большинства государств мира и базироваться на принципах универсальности, эффективности и широкого географического представительства.

В целях продвижения национальных интересов, содействия в обеспечении национальной и региональной безопасности и решении социально-экономических задач Кыргызская Республика активно взаимодействует в рамках Организации Объединенных Наций, Евразийского экономического союза, Организации Договора о коллективной безопасности, Шанхайской организации сотрудничества, Содружества Независимых Государств, Организации по безопасности и сотрудничеству в Европе, Организации исламского сотрудничества, Совета сотрудничества тюркоязычных государств, Организации экономического сотрудничества и других международных организаций.

Кыргызская Республика активно продвигает инициативы по вопросам мира, безопасности, гуманитарного диалога и другим актуальным проблемам международной жизни, а также предлагает миротворческие площадки.

Важнейшим направлением внешней политики является защита прав и интересов граждан и юридических лиц Кыргызской Республики за рубежом и проведение эффективной миграционной политики с учетом национальной безопасности Кыргызской Республики.

С учетом национальных интересов страны расширяется география дипломатических представительств и консульских учреждений Кыргызской Республики, в том числе почетных консулов Кыргызской Республики и других институтов за рубежом.

В финансово-экономической и экологической

сферах

С учетом национальных интересов Кыргызская Республика следует стратегическому курсу региональной и международной экономической интеграции в целях устойчивого развития страны и повышения уровня жизни населения.

Кыргызская Республика выстраивает всесторонние и взаимовыгодные торгово-экономические связи с иностранными государствами, международными и региональными экономическими и финансовыми организациями и институтами, руководствуясь стратегическими задачами и программными документами по конкретным направлениям.

Основным приоритетом внешней политики Кыргызской Республики в финансово-экономической сфере является создание благоприятных условий для:

- модернизации национальной экономики посредством инвестиционного и индустриально-инновационного развития с учетом современных тенденций мировой экономики;
 - реализации потенциала страны по развитию промышленности, сельского хозяйства, торговли и логистики;
 - содействия дальнейшей либерализации внешней торговли, повышения экспортных возможностей страны и свободного доступа отечественной продукции к мировым рынкам, в том числе используя членство во Всемирной торговой организации, Евразийском экономическом союзе и статус пользователя Всеобщей системы преференций (ВСП+) в рамках Европейского союза;
 - привлечения иностранных инвестиций в национальную экономику и их защиты;
 - развития финансового сектора на основе передового опыта зарубежных стран;
 - интеграции в региональные и международные транспортные и информационно-коммуникационные сети;
 - реализации транспортно-транзитного потенциала страны;
 - развития логистико-транспортных услуг в Кыргызской Республике;
 - обеспечения энергетической безопасности и независимости путем диверсификации поставок энерго-ресурсов, развития возобновляемых источников энергии и продвижения проекта "CASA 1000";
 - обеспечения продовольственной безопасности страны и развития зеленой экономики;
 - продвижения программы "Таза суу", направленной на обеспечение населения Кыргызской Республики чистой питьевой водой;
 - привлечения современных информационно-коммуникационных, инновационных и цифровых технологий для реализации программы "Таза коом";
 - реализации туристического потенциала Кыргызской Республики, популяризации туризма и привлечения иностранных туристов;
 - развития регионов Кыргызской Республики и продвижения взаимовыгодных межрегиональных связей с другими странами в различных сферах.
- Являясь государством-членом Всемирной торговой организации, Евразийского экономического союза и участницей международных договоров по свободной торговле, Кыргызская Республика проводит активную политику по продвижению торгово-экономических интересов, а также выступает за совершенствование

форм и механизмов полноформатного взаимодействия.

Кыргызская Республика использует свое суверенное право на собственные природные богатства и ресурсы. Рациональное их освоение, использование и сохранение осуществляется в целях благополучия нынешнего и будущих поколений, а также охраны окружающей среды.

Кыргызская Республика выступает за укрепление взаимовыгодного сотрудничества в различных сферах, продвижение интеграции и обеспечение условий для свободного передвижения людей, капитала, товаров и услуг в Центральном-Азиатском регионе.

Кыргызская Республика в целях обеспечения экологической безопасности, сохранения биоразнообразия и благоприятной окружающей среды осуществляет сотрудничество с иностранными государствами и международными организациями для принятия эффективных мер по адаптации к изменению климата и смягчению его последствий. Экологическая безопасность страны также включает сохранение зоны формирования водных ресурсов, решение проблем урановых хвостохранилищ на своей территории, предупреждение и ликвидацию чрезвычайных ситуаций, природных и техногенных катастроф.

Обеспечение водно-энергетической безопасности страны является приоритетным направлением внешней политики. Водно-энергетическая дипломатия Кыргызской Республики направлена на продвижение диалога, формирование международно-правовой базы и выработку взаимовыгодного экономического механизма комплексного и рационального использования водно-энергетических ресурсов в регионе.

В целях поступательного развития страны Кыргызская Республика активно участвует в международных проектах по повышению уровня жизни и благосостояния народа, обеспечению экономического роста, инновации и модернизации инфраструктуры в соответствии с Целями устойчивого развития Организации Объединенных Наций до 2030 года.

В культурно-гуманитарной сфере

Культурно-гуманитарное сотрудничество, наряду с политическими и экономическими отношениями, является одним из составляющих в системе внешнеполитических приоритетов Кыргызской Республики, способствующих созданию атмосферы наибольшего благоприятствования для свободного развития личности и общества, а также реализации гражданами Кыргызской Республики своих возможностей.

Кыргызская Республика стремится в полной мере использовать международное сотрудничество для укрепления культурного, образовательного, научного и кадрового потенциала, системы здравоохранения, по-

5. Вопросы формирования и реализации внешней политики Кыргызской Республики

Президент Кыргызской Республики определяет основные направления внешней политики государства, осуществляет общее руководство внешней политикой страны и представляет Кыргызскую Республику в международных отношениях.

Жогорку Кенеш Кыргызской Республики в пределах своих полномочий обеспечивает законодательную основу внешнеполитического курса, включая ратификацию международных договоров Кыргызской Республики, и осуществляет межпарламентское сотрудничество.

вышения качества медицинских услуг, а также для развития высоких технологий и инноваций.

Этнокультурная самобытность кыргызского народа, наряду с культурным многообразием и демократическими устоями государства, является источником позиционирования внешней политики Кыргызской Республики и формирования положительного имиджа страны на международной арене.

Основными приоритетами сотрудничества Кыргызской Республики с зарубежными странами и международными организациями в культурно-гуманитарной сфере являются:

- способствование развитию эффективной системы образования в целях развития человеческих ресурсов и интеллектуального потенциала страны;
- содействие обучению граждан Кыргызской Республики за рубежом и признанию на международном уровне отечественных дипломов с целью выхода на рынки труда и образовательных услуг иностранных государств;
- создание условий для сохранения и международной популяризации историко-культурного и духовного наследия кыргызского народа, являющегося одним из древнейших, а также для обогащения достижениями мировой культуры;
- продвижение активного международного взаимодействия в области образования, науки, культуры, искусства, спорта и оказание содействия в установлении тесных связей и обменов в этих сферах.

В целях развития межкультурного, межнационального и межконфессионального диалога Кыргызская Республика вносит свой вклад в укрепление мира и прогресса путем продвижения инициатив на международной арене, проведения конференций и форумов.

Кыргызская Республика, являясь основателем Всемирных игр кочевников, продолжит вносить свой вклад в возрождение и сохранение культуры, самобытности и уклада жизни кочевых народов мира.

Активное продвижение национальных брендов Кыргызской Республики за рубежом способствует привлекательности и узнаваемости страны на мировой арене и привлечению иностранных туристов.

Одним из важнейших приоритетов внешней политики Кыргызской Республики является позиционирование страны в качестве регионального образовательного центра на евразийском континенте.

Оказание всесторонней поддержки соотечественникам и кыргызам за рубежом для сохранения культурной, этнической и языковой самобытности и их связи с исторической родиной, а также консолидации диаспоры за рубежом в целях их активного вклада в устойчивое развитие Кыргызской Республики.

Правительство Кыргызской Республики реализует внешнюю политику страны и руководит деятельностью государственных органов по вопросам международного сотрудничества.

Министерство иностранных дел Кыргызской Республики в рамках своей компетенции осуществляет реализацию внешнеполитического курса Кыргызской Республики, разрабатывает и вносит предложения по концепции и основным направлениям внешней политики Кыргызской Республики Президенту Кыргызской Республики и Премьер-министру Кыргызской Респуб-

лики. В целях проведения единой внешней политики страны Министерство иностранных дел Кыргызской Республики осуществляет координацию и взаимодействие органов государственной власти Кыргызской Республики при разработке, принятии и реализации внешнеполитических решений, возглавляет единую систему органов дипломатической службы.

Органы исполнительной власти Кыргызской Республики, центральные органы государственной власти Кыргызской Республики и органы местного самоуправления осуществляют международное сотрудничество, включая официальные поездки, встречи с представителями иностранных государств и международных организаций, проведение официальных переговоров и консультаций в рамках делегированных полномочий и по предварительному согласованию с Министерством иностранных дел Кыргызской Республики.

С официальными заявлениями по вопросам внешней политики Кыргызской Республики выступают Президент Кыргызской Республики, Премьер-министр Кыргызской Республики и министр иностранных дел Кыргызской Республики. Торага Жогорку Кенеша Кыргызской Республики и председатель профильного комитета Жогорку Кенеша Кыргызской Республики выступают с официальными заявлениями по вопросам межпарламентского сотрудничества и вопросам, входящим в компетенцию Жогорку Кенеша Кыргызской

Республики. Должностные лица государственных органов Кыргызской Республики могут выступать с официальными заявлениями, затрагивающими отдельные вопросы реализации внешней политики, в соответствии с согласованными с Министерством иностранных дел Кыргызской Республики позициями.

Официальная информация по вопросам, касающимся внешней политики Кыргызской Республики, распространяется уполномоченными на это государственными органами Кыргызской Республики по согласованию с Министерством иностранных дел Кыргызской Республики.

Дипломатические представительства и консульские учреждения Кыргызской Республики за рубежом, представительства Кыргызской Республики при международных организациях осуществляют свою деятельность, руководствуясь национальным законодательством, настоящей Концепцией, поручениями и указаниями Министерства иностранных дел Кыргызской Республики.

Важным является создание условий для развития ведомственного образования и обеспечение дипломатической службы Кыргызской Республики квалифицированными кадрами.

Настоящая Концепция подлежит актуализации и пересмотру по мере изменения внутренних и внешних условий.

УКАЗ ПРЕЗИДЕНТА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

О подготовке и проведении празднования 75-летия Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 годов

В 2020 году будет отмечаться 75-летие Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 годов, которая была достигнута благодаря единству и подвигу братских народов Советского Союза на фронте и в тылу.

Учитывая всемирно-историческое значение Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 годов, отдавая дань глубокого уважения героизму и подвигу советского народа, разгромившего фашизм, в целях координации деятельности органов государственной власти Кыргызской Республики по подготовке и проведению мероприятий, посвященных 75-летию Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 годов, постановляю:

1. Отметить 75-летие Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 годов в Кыргызской Республике как всенародный праздник.

2. Правительству Кыргызской Республики:

- в месячный срок образовать организационный комитет по подготовке и проведению в 2020 году празднования 75-летия Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 годов (далее - праздничные мероприятия);

- принять меры по улучшению социального положения ветеранов Великой Отечественной войны и тружеников тыла;

- в трехмесячный срок разработать и утвердить план подготовки и проведения основных праздничных мероприятий на республиканском и местном уровнях;

- принять меры по широкому освещению в средствах массовой информации проведения праздничных мероприятий, посвященных подвигу воинов-кыргызстанцев в Великой Отечественной войне;

- проводить работу по сохранению и увековечению памяти о проявленных в годы Великой Отечественной войны мужестве и героизме воинов-кыргызстанцев, воспитанию у молодежи духа гражданского патриотизма, чувства гордости за великий подвиг ветеранов и тружеников тыла в борьбе с фашизмом;

- принять меры по обновлению мемориальных комплексов, памятников и обелисков, посвященных героям Великой Отечественной войны;

- предусмотреть выделение бюджетных и иных средств на реализацию плана подготовки и проведения основных праздничных мероприятий, а также решить организационные и иные вопросы, вытекающие из настоящего Указа.

3. Генеральному штабу Вооруженных Сил Кыргызской Республики организовать и провести дополнительные праздничные мероприятия по от-

дельному плану, в том числе с участием воинских подразделений иностранных государств.

4. Контроль за исполнением настоящего Указа возложить на Руководителя Аппарата Президента

Кыргызской Республики.

5. Настоящий Указ вступает в силу со дня официального опубликования. (газета "Эркин Тоо" от 19 марта 2019 года № 20)

Президент Кыргызской Республики
С.Жээнбеков

г.Бишкек

от 14 марта 2019 года УП № 39

УКАЗ ПРЕЗИДЕНТА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

О назначении выборов депутатов некоторых местных кенешей Баткенской, Нарынской, Ошской, Таласской и Чуйской областей Кыргызской Республики

В связи с истечением сроков полномочий депутатов местных кенешей Кыргызской Республики, руководствуясь пунктом 2 части 1 статьи 64 Конституции Кыргызской Республики, частью 1 статьи 48 Закона Кыргызской Республики "О выборах депутатов местных кенешей", постановляю:

1. Назначить выборы депутатов в Самаркандский, Ак-Сайский, Ак-Татырский айылные кенешы Баткенского района Баткенской области, Кок-Ойский айылный кенеш Жумгалского района Нарынской области, Кенешский айылный кенеш Кара-Кульджинского района, Кабылан-Кольский айылный кенеш Алайского района, Исановский айылный кенеш Ноокатского района, Отуз-Адырский айылный кенеш Кара-Суйского района Ошской области, Шекерский, Бейшекенский, Бакыянский айылные кенешы Кара-Бууринского района Таласской области, Кызыл-Дыйканский айылный кенеш Жайылского района Чуйской области на воскресенье, 19 мая 2019 года.

2. Центральной комиссии по выборам и проведению референдумов Кыргызской Республики организовать проведение выборов в вышеуказанные представительные органы местного самоуправления в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

3. Правительству Кыргызской Республики:

- выделить необходимые финансовые средства для проведения выборов согласно смете расходов Центральной комиссии по выборам и проведению

референдумов Кыргызской Республики;

- в период подготовки и проведения выборов принять меры по обеспечению законности, прав и свобод граждан, охране общественного порядка.

4. Главам государственных администраций Баткенского района Баткенской области, Жумгалского района Нарынской области, Кара-Кульджинского, Алайского, Ноокатского, Кара-Суйского районов Ошской области, Кара-Бууринского района Таласской области и Жайылского района Чуйской области оказать содействие в работе Государственной регистрационной службы при Правительстве Кыргызской Республики и соответствующих избирательных комиссий по формированию, уточнению и составлению списков избирателей и решению организационных и материально-технических вопросов при подготовке и проведении выборов.

5. Главам исполнительных органов местного самоуправления принять меры по обеспечению сохранности документов, материалов, а также материально-технических ценностей вышеуказанных кенешей.

6. Контроль за исполнением настоящего Указа возложить на отдел политики государственного управления и организационно-инспекторской работы Аппарата Президента Кыргызской Республики.

7. Настоящий Указ вступает в силу со дня официального опубликования. (газета "Эркин Тоо" от 19 марта 2019 года № 20)

Президент Кыргызской Республики
С.Жээнбеков

г.Бишкек

от 18 марта 2019 года УП № 41

ПРАВИТЕЛЬСТВО КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

О проведении пилотного проекта по государственной регистрации юридических лиц в электронной форме

В целях реализации Указа Президента Кыргызской Республики "Об объявлении 2019 года Годом развития регионов и цифровизации страны" от 11 января 2019 года № 1, Программы Правительства Кыргызской Республики "Единство. Доверие. Созидание", утвержденной постановлением Жогорку Кенеша Кыргызской Республики от 20 апреля 2018 года № 2377-VI, в соответствии со статьей 6 Закона Кыргызской Республики "О государственной регистрации юридических лиц, филиалов (представительств)", статьями 10 и 17 конституционного Закона Кыргызской Республики "О Правительстве Кыргызской Республики" Правительство Кыргызской Республики постановляет:

1. Министерству юстиции Кыргызской Республики совместно с Государственным комитетом информационных технологий и связи Кыргызской Республики, Государственной налоговой службой при Правительстве Кыргызской Республики, Социальным фондом Кыргызской Республики, Национальным статистическим комитетом Кыргызской Республики (по согласованию) провести в период с 1 марта 2019 года по 1 января 2020 года на территории города Бишкек и Чуйской области пилотный

проект по государственной регистрации юридических лиц в электронной форме.

2. Утвердить Временный порядок государственной регистрации юридических лиц в электронной форме согласно приложению.

3. Министерству юстиции Кыргызской Республики: - принять необходимые организационно-технические и иные меры, связанные с проведением пилотного проекта;

- провести разъяснительную и информационную работу среди населения о проведении пилотного проекта;

- в случае положительного результата пилотного проекта, в установленном порядке внести на рассмотрение Правительства Кыргызской Республики проект нормативного правового акта, предусматривающего порядок государственной регистрации юридических лиц в электронной форме.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на отдел правовой экспертизы Аппарата Правительства Кыргызской Республики.

5. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию и вступает в силу с 1 марта 2019 года.

Премьер-министр Кыргызской Республики
М.Абылгазиев

г.Бишкек
от 26 февраля 2019 года № 94

ВРЕМЕННЫЙ ПОРЯДОК государственной регистрации юридических лиц в электронной форме

Глава 1. Общие положения

1. Настоящий Временный порядок государственной регистрации юридических лиц в электронной форме (далее - Порядок) определяет порядок государственной регистрации юридических лиц с использованием информационной системы онлайн-регистрации юридических лиц посредством информационно-коммуникационной сети Интернет, на Государственном портале электронных услуг.

2. Государственная регистрация юридических лиц в электронной форме (далее - онлайн-регистрация) осуществляется в соответствии с положениями, установленными законодательством в сфере регистрации юридических лиц, и настоящим Порядком.

3. В настоящем Порядке используются следующие понятия:

информационная система онлайн-регистрации юридических лиц - информационная система, предназначенная для автоматизации процессов приема, обработки и рассмотрения заявления и информации, связанных с регистрацией юридических лиц посредством информационно-коммуникационной сети Интернет на Государственном портале электронных услуг (далее - Информационная система);

заявитель - лицо, уполномоченное выступать в качестве заявителя в соответствии с законодательством в сфере регистрации юридических лиц;

регистратор - сотрудник органов юстиции, уполномоченный на рассмотрение заявлений и информации по регистрации юридических лиц на предмет соответствия законодательству Кыргызской Республики

с использованием Информационной системы.

4. Порядок создания и использования электронных документов, электронных образов документов, электронных подписей при государственной регистрации юридических лиц на территории Кыргызской Республики осуществляется в соответствии с законодательством Кыргызской Республики в сфере электронного управления и электронной подписи.

5. Для онлайн-регистрации юридических лиц заявителю необходимо:

1) иметь идентификационную карту - паспорт гражданина Кыргызской Республики образца 2017

Глава 2. Порядок онлайн-регистрации юридических лиц

7. Для онлайн-регистрации юридического лица заявитель заполняет электронную форму регистрационного заявления, в котором указывается следующая информация о заявителе и регистрируемом юридическом лице:

1) персональный идентификационный номер (далее - ПИН) заявителя;

2) статус заявителя (учредитель, руководитель, доверенное лицо с правом подписи, действующее на основании доверенности);

3) вид организации (коммерческая, некоммерческая);

4) организационно-правовая форма;

5) полное и сокращенное фирменное наименование на государственном и официальном и/или английском языках;

6) форма собственности (государственная, частная, муниципальная, смешанная и иная);

7) размер уставного капитала (паевого фонда) в сомах;

8) сведения о том, что юридическое лицо является финансово-кредитной организацией;

9) данные о руководителе (фамилия, имя, отчество (при наличии), гражданство, ПИН);

10) данные об учредителях (фамилия, имя, отчество (при наличии), гражданство, паспортные данные, место жительства, ПИН учредителя - физического лица, полное фирменное наименование, идентификационный налоговый номер (далее - ИНН) учредителя - юридического лица, размер вклада и доли (пая) в уставном капитале (паевом фонде) юридического лица);

11) основной вид экономической деятельности согласно государственному классификатору видов экономической деятельности;

12) юридический адрес согласно автоматизированной системе.

Глава 3. Порядок рассмотрения заявлений и принятия решений

14. С момента принятия заявления регистратор в установленные законодательством в сфере регистрации юридических лиц сроки обязан проверить:

- наличие перечня и отсутствие неточностей либо несоответствий в информации, содержащейся в документах, необходимых для государственной регистрации юридического лица;

- содержание представленных документов на соответствие законодательству (для финансово-кредитных и некоммерческих организаций);

года (ID-карта);

2) авторизоваться в Информационной системе посредством считывающего устройства (смарт-карты), позволяющего аутентифицировать в системе заявителя и лицо, от имени которого будет подписана информация.

6. Документы для регистрации юридических лиц подаются в органы юстиции (далее - регистрирующий орган) в виде электронного образа документа. Электронный образ документа создается с помощью технических средств в порядке, предусмотренном главой 5 настоящего Порядка.

13) электронный адрес и контактные данные в информационной системе "Дарек";

8. После заполнения электронной формы регистрационного заявления, заявитель прикрепляет электронные образы документов согласно перечню, указанному в главе 4 настоящего Порядка, подписывает заявление усиленной квалифицированной электронной подписью и направляет посредством Информационной системы в регистрирующий орган.

9. В случае, если требуется наличие подписи нескольких лиц (учредителей, должностных лиц) на документе, представленном в электронной форме, каждое из таких лиц подписывают такой документ своей усиленной квалифицированной электронной подписью.

10. Электронная форма регистрационного заявления содержит как обязательные, так и не обязательные для заполнения заявителем графы. При этом, обязательные графы для заполнения указаны символом "*". В случае некорректного и (или) неполного заполнения обязательных граф заявления, Информационной системой будет отказано в приеме заявления, с указанием оснований отказа.

11. После направления заявления Информационная система в автоматическом режиме уведомляет заявителя о принятии заявления регистрирующим органом, с указанием даты и времени принятия.

12. Онлайн-регистрация юридических лиц осуществляется в сроки, предусмотренные законодательством в сфере регистрации юридических лиц.

13. Заявитель на любой стадии рассмотрения заявления, до издания регистрирующим органом приказа о государственной регистрации или об отказе в государственной регистрации, имеет право отозвать его.

- наличие или отсутствие заявителя, руководителя, учредителя (учредителей), уполномоченного представителя, участника (акционера) создаваемого юридического лица в списках разыскиваемых лиц (национальный и международный) и сводных санкционных перечнях Кыргызской Республики и Совета Безопасности Организации Объединенных Наций.

15. По результатам проверки заявления регистратором формируется один из следующих проектов приказов:

1) о государственной регистрации юридического лица;

2) об отказе в государственной регистрации юридического лица;

3) о перерыве срока государственной регистрации юридического лица.

После формирования соответствующего проекта приказа, указанного в настоящем пункте, регистратор направляет его на рассмотрение руководителя или лица, уполномоченного на подписание приказа регистрирующего органа.

16. В случае несогласия с проектом приказа регистратора, руководитель или лицо, уполномоченное на подписание приказа, в течение срока, установленного законодательством в сфере регистрации юридических лиц, возвращает его регистратору, с указанием оснований несогласия.

17. Приказы регистрирующего органа подлежат регистрации в журнале учета приказов и переводу в форму электронного образа.

18. Приказ о государственной регистрации юридического лица является основанием для внесения данных Информационной системы о государственной регистрации юридического лица в Единый государственный реестр юридических лиц, филиалов (представительств) для дальнейшего присвоения регистрационного номера и кода общереспубликанского классификатора предприятий и организаций (далее - ОКПО), из резерва, предоставленного органом статистики, а также направления в уполномоченный налоговый орган уведомления о присвоении ИНН по принципу "Единого окна".

19. Взаимодействие с информационными системами государственных органов при онлайн-регистрации юридических лиц осуществляется посредством системы межведомственного электронного взаимодействия "Тундук".

20. После присвоения кода ОКПО и ИНН, Информационная система в автоматическом режиме направляет заявителю уведомление о государственной регистрации юридического лица.

21. Заявитель, после получения уведомления о государственной регистрации юридического лица, до получения свидетельства о государственной регистрации, вносит регистрационный сбор в наличной или безналичной форме через учреждение банка, POS-терминалы, электронный кошелек, Интернет и/или мобильный банкинг, в размере, установленном законодательством, и подтверждает его через Информационную систему.

22. Регистрирующий орган после издания приказа о государственной регистрации юридического лица обязан:

- внести в Единый государственный реестр юридических лиц, филиалов (представительств) сведения о государственной регистрации;

- выдать свидетельство о государственной регистрации, с указанием полного фирменного наименования юридического лица на государственном и официальном языках, регистрационного номера, ИНН, кода ОКПО, даты государственной регистрации и юридического адреса;

- выдать по одному экземпляру учредительных документов (для финансово-кредитных и некоммерческих организаций);

- оформить регистрационное дело юридического лица, содержащее по одному экземпляру представленных регистрационных документов, и передать его в архив регистрирующего органа.

23. Датой государственной регистрации юридического лица признается дата издания регистрирующим органом соответствующего приказа.

24. После государственной регистрации учредительные документы финансово-кредитной и некоммерческой организации скрепляются печатью и штампом регистрирующего органа.

25. Отказ в государственной регистрации юридического лица допускается в следующих случаях:

- наличие решения суда о запрете государственной регистрации;

- совпадение идентификационных данных заявителя, руководителя, учредителя (учредителей), уполномоченного представителя, участника (акционера) создаваемого юридического лица с данными, указанными в списках разыскиваемых лиц (национальный и международный) и сводных санкционных перечнях Кыргызской Республики и Совета Безопасности Организации Объединенных Наций. При этом, регистрирующий орган в течение 3 (трех) рабочих дней со дня издания приказа об отказе в государственной регистрации юридического лица информирует об этом уполномоченные государственные органы финансовой разведки и национальной безопасности Кыргызской Республики;

- неустранение заявителем замечаний, указанных в приказе о перерыве срока в государственной регистрации юридического лица.

26. В случае отказа в государственной регистрации юридического лица, заявителю посредством Информационной системы не позднее следующего дня издания приказа направляется уведомление об отказе в государственной регистрации юридического лица, с приложением электронного образа приказа регистрирующего органа.

Решение регистрирующего органа об отказе в государственной регистрации юридического лица должно содержать основания отказа с обязательной ссылкой на нормы законодательства Кыргызской Республики.

Необоснованный отказ в регистрации юридического лица или ее задержка могут быть обжалованы в соответствии с законодательством об административной деятельности и административных процедурах.

27. Срок регистрации юридического лица прерывается регистрирующим органом на 3 (три) рабочих дня, путем издания приказа, и возвращается заявителю для устранения выявленных замечаний в следующих случаях:

- непредставление установленных настоящим Порядком документов для государственной регистрации юридического лица;

- обнаружение неточностей либо несоответствия в информации, содержащейся в представленных

документах;

- несоответствие представленных документов финансово-кредитных и некоммерческих организаций законодательству Кыргызской Республики;

- если фирменное наименование юридического лица содержит элементы дискриминации по признаку пола, расы, языка, инвалидности, этнической принадлежности, вероисповедания, возраста, политических или иных убеждений, образования, происхождения, имущественного или иного положения, а также некорректные и нецензурные слова.

28. Заявитель в течение 3 (трех) рабочих дней

Глава 4. Перечень электронных образов документов, прикрепляемых к заявлению

30. Для государственной регистрации юридического лица заявитель прикрепляет к заявлению электронные образы следующих документов:

- паспорт либо иной документ, признаваемый в соответствии с законодательством Кыргызской Республики в качестве документа, удостоверяющего личность учредителя (учредителей), руководителя, заявителя и (или) доверенного лица, в случае, если указанные лица являются иностранными гражданами или лицами без гражданства;

- нотариально засвидетельствованная доверенность, выданная учредителем (учредителями), руководителем;

- легализованная выписка из государственного реестра или иной документ, подтверждающий, что учредитель - иностранное юридическое лицо является действующим по законодательству своей страны.

Легализация документов не требуется для юридических лиц стран-участников соответствующих международных договоров и соглашений, участницей которых является Кыргызская Республика.

Срок подачи выписки из государственного реестра или иного документа, удостоверяющего, что юридическое лицо является действующим по законодательству своей страны, не должен превышать 6 (шесть) месяцев со дня выдачи указанных документов.

31. Для государственной регистрации финансово-кредитной организации заявитель дополнительно прикрепляет к заявлению электронные образы следующих документов:

- устав, подписанный руководителем;

Глава 5. Требования к созданию электронного образа документа для целей онлайн-регистрации

33. Сканирование либо фотографирование документа на бумажном носителе должно производиться в масштабе 1:1, в черно-белом либо сером цвете (качество 200-300 точек на дюйм), обеспечивающем сохранение всех реквизитов и аутентичных признаков подлинности, а именно: графическая подпись лица, печать и угловой штамп бланка (при наличии).

Сканирование либо фотографирование в режиме полной цветопередачи осуществляется при наличии в документе цветных графических изображений, либо цветного текста, если это имеет значение для осуществления государственной регистрации.

34. Файл электронного образа документа должен быть в формате PDF (с возможностью копирования

вправе устранить недостатки, выявленные регистрирующим органом, и повторно направить заявление на рассмотрение. При этом период устранения недостатков не входит в срок, установленный для регистрации.

29. По итогам рассмотрения повторно поступившего заявления регистрирующий орган в установленные законодательством в сфере регистрации юридических лиц сроки издает приказ о государственной регистрации либо отказе в государственной регистрации.

30. По итогам рассмотрения повторно поступившего заявления регистрирующий орган в установленные законодательством в сфере регистрации юридических лиц сроки издает приказ о государственной регистрации либо отказе в государственной регистрации.

Глава 4. Перечень электронных образов документов, прикрепляемых к заявлению

- учредительный договор финансово-кредитной организации, подписанный всеми его учредителями;

- письменное согласие Национального банка Кыргызской Республики или его территориального подразделения.

32. Для государственной регистрации некоммерческой организации заявитель дополнительно прикрепляет к заявлению электронные образы следующих документов:

- устав, подписанный руководителем;

- учредительный договор (для объединения юридических лиц и коллегии адвокатов);

- документ, подтверждающий учетную регистрацию в уполномоченном государственном органе по делам религий (для религиозных организаций и религиозных учебных заведений);

- программа политической партии (для политической партии);

- список членов руководящих органов некоммерческой организации;

- список учредителей создания некоммерческой организации или список граждан-инициаторов (для товариществ собственников жилья);

- список собственников жилых и нежилых помещений в многоквартирном доме, принявших участие в учредительном собрании товарищества собственников жилья (для товариществ собственников жилья).

Требования к оформлению списков, указанных в настоящем пункте, и правила их подписания определены законодательством в сфере регистрации юридических лиц.

35. Требования к созданию электронного образа документа для целей онлайн-регистрации (текста). Размер каждого файла не должен превышать 10 Мб.

36. Каждый отдельный документ должен быть

представлен в виде отдельного файла. Наименование файла должно позволять идентифицировать документ и количество листов в документе.

37. Файлы и данные, содержащиеся в докумен-

тах, должны быть доступными для совершения с ними действий в ходе государственной регистрации, и не должны быть защищены от копирования и печати электронного образа.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

О вопросах предупреждения и борьбы с торговлей людьми в Кыргызской Республике

В соответствии с Законом Кыргызской Республики "О предупреждении и борьбе с торговлей людьми", статьями 10 и 17 конституционного Закона Кыргызской Республики "О Правительстве Кыргызской Республики" Правительство Кыргызской Республики постановляет:

1. Определить уполномоченным органом по координации деятельности по предупреждению и борьбе с торговлей людьми Государственную службу миграции при Правительстве Кыргызской Республики.

2. Утвердить Правила организации убежищ, порядок их деятельности, управления, финансирования и организации контроля за их деятельностью согласно приложению к настоящему постановлению.

3. Внести в постановление Правительства Кыргызской Республики "О вопросах Государственной службы миграции при Правительстве Кыргызской Республики" от 11 декабря 2015 года № 854 следующие изменения:

в Положении о Государственной службе миграции при Правительстве Кыргызской Республики, утвержденном вышеуказанным постановлением:

- абзац десятый пункта 5 изложить в следующей редакции:

"- разработка и реализация мер по предупреждению и борьбе с торговлей людьми, а также по защите жертв торговли людьми;"

- в пункте 6:

подпункт 1 дополнить абзацами четырнадцатым-девятнадцатым следующего содержания:

"- совместно с заинтересованными государственными, муниципальными органами и общественными объединениями создает убежища для временного проживания жертв торговли людьми;

- вырабатывает основы государственной политики в области предупреждения и борьбы с торговлей людьми в Кыргызской Республике;

- осуществляет сбор и анализ информации о масштабах, состоянии и тенденциях торговли

людьми на территории Кыргызской Республики;

- принимает участие в подготовке международных договоров Кыргызской Республики в области предупреждения и борьбы с торговлей людьми;

- вырабатывает предложения о совершенствовании законодательства Кыргызской Республики в области предупреждения и борьбы с торговлей людьми;

- принимает решения о признании гражданина вынужденным мигрантом и прекращении этого статуса в порядке, определяемом Правительством Кыргызской Республики;"

подпункт 2 дополнить абзацем тринадцатым следующего содержания:

"- осуществляет контроль за работой и функционированием специальных учреждений по предупреждению и борьбе с торговлей людьми в соответствии с возложенными на них задачами;"

- пункт 7 дополнить абзацем пятнадцатым следующего содержания:

"- создавать по предложению соответствующего государственного, муниципального органа или общественного объединения в установленном порядке убежища для временного проживания и центры поддержки и помощи жертвам торговли людьми."

4. Министерством, государственным комитетам и административным ведомствам реализовать в пределах утвержденного штатной численности и предусмотренных республиканским бюджетом средств на соответствующий год, а также за счет других источников, не противоречащих законодательству Кыргызской Республики.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на отдел социального развития Аппарата Правительства Кыргызской Республики.

6. Настоящее постановление вступает в силу по истечении десяти дней со дня официального опубликования. (газета "Эркин Тоо" от 12 марта 2019 года № 18)

Премьер-министр Кыргызской Республики

М.Абылгазиев

Приложение

к постановлению Правительства Кыргызской Республики от 5 марта 2019 года № 101

г.Бишкек

от 5 марта 2019 года № 101

Правила организации убежищ, порядок их деятельности, управления, финансирования и организации контроля за их деятельностью

1. Общие положения

1. Настоящие Правила организации убежищ, порядок их деятельности, управления, финансирования и организации контроля за их деятельностью (далее - Правила) устанавливают порядок организации деятельности, управления, финансирования, а также контроля за деятельностью убежища для временного проживания жертв торговли людьми.

2. Настоящие Правила разработаны в соответствии с Конституцией Кыргызской Республики и законодательством Кыргызской Республики в области предупреждения и борьбы с торговлей людьми.

3. Понятия, используемые в настоящих Правилах:

торговля людьми - вербовка, перевозка, укрытие, получение, передача, купля-продажа человека или иная незаконная сделка с его согласия или без согласия, осуществленные путем принуждения, шантажа, мошенничества, обмана, похищения, с целью эксплуатации либо извлечения иных выгод;

убежище - специальное учреждение, осуществляющее деятельность по противодействию торговле людьми, созданное государственными, муниципальными органами и общественными объединениями в целях предоставления цивилизованных условий проживания и личной гигиены жертвам торговли людьми, предоставления питания и лекарст-

венных средств лицам, находящимся в убежище, неотложной медицинской, психиатрической, социальной, юридической и иной помощи, охраны их безопасности, оказания содействия по установлению контактов с родственниками или законными представителями и предназначенное для временного проживания жертв торговли людьми;

жертва торговли людьми - лицо, пострадавшее от торговли людьми либо осознающее себя жертвой торговли людьми, независимо от того, имелось ли согласие данного лица на вербовку, перевозку, передачу, продажу или иные действия, связанные с торговлей людьми;

социальная реабилитация жертв торговли людьми - комплекс мер, проводимых в целях возвращения жертвы торговли людьми к нормальному образу жизни и направленных на оказание правовой помощи, психологическую, медицинскую, профессиональную реабилитацию, трудоустройство и предоставление им жилья;

защита жертв торговли людьми - мероприятия, направленные на восстановление нарушенных прав лиц, пострадавших от торговли людьми;

помощь жертвам торговли людьми - мероприятия, включающие медицинскую, психологическую, социальную, правовую, информационную и иную поддержку лиц, пострадавших от торговли людьми.

2. Создание убежища

4. Убежища для временного проживания жертв торговли людьми (далее - убежище) создаются уполномоченным органом в сфере миграции по предложению государственных, муниципальных органов и общественных объединений, которые являются учредителями убежища.

5. Убежище создается в организационно-правовой форме учреждения, соответствующего целям предоставления помощи жертвам торговли людьми, является самостоятельным юридическим лицом и имеет текущий бюджетный, специальный,

3. Порядок деятельности убежища

8. Основными задачами убежища являются:

- обеспечение доступной, своевременной и эффективной помощи жертвам;

- защита и оказание помощи жертвам в соответствии с индивидуальным планом работы с жертвой, по форме согласно приложению 4 к настоящим Правилам;

- содействие процессу социальной реабилитации жертвы;

- обеспечение мер безопасности в период пребывания и проживания жертвы в убежище;

- соблюдение конфиденциальности личности жертвы и ее частной жизни.

9. Основными функциями убежища являются:

- прием и размещение жертв;

- информирование жертв об объемах и видах предоставляемых услуг, правилах внутреннего рас-

расчетный и иные счета.

6. Убежище осуществляет свою деятельность на основе Конституции Кыргызской Республики, законов Кыргызской Республики, иных нормативных правовых актов Кыргызской Республики, настоящих Правил и положения об убежище, утверждаемого учредителем убежища.

7. Предоставление помощи жертвам торговли людьми (далее - жертва) осуществляется с учетом их индивидуальных потребностей, выявленных при присвоении статуса жертвы торговли людьми.

порядка убежища;

- проведение мероприятий по социальной реабилитации жертв;

- создание благоприятного морально-психологического климата для жертв;

- оказание услуг жертвам с учетом их индивидуальных потребностей;

- осуществление финансово-хозяйственной деятельности убежища;

- взаимодействие с уполномоченными государственными органами, местными государственными администрациями и органами местного самоуправления, некоммерческими и международными организациями для решения вопросов социальной реабилитации жертв;

- иные функции в соответствии с учредительными документами убежища.

10. Убежище предоставляется жертвам из числа граждан Кыргызской Республики, а также постоянно проживающим на территории Кыргызской Республики иностранным гражданам и лицам без гражданства.

11. В случае если при обращении с жертвой находились несовершеннолетние дети, в отношении которых она является законным представителем, то убежище предоставляется в том числе несовершеннолетним детям.

12. Убежище не предоставляется в случае наличия следующих медицинских противопоказаний:

- 1) психические заболевания, сопровождающиеся расстройствами поведения, опасными для самого больного и окружающих;
- 2) туберкулез в активной стадии процесса, инфекционные заболевания, карантинные инфекции, инфекционные заболевания кожи и волос;
- 3) состояние алкогольного, наркотического опьянения;
- 4) другие заболевания и (или) травмы, требующие стационарного лечения в специализированных медицинских организациях.

Лица с медицинскими противопоказаниями, предусмотренными настоящими Правилами, подлежат направлению в соответствующие организации здравоохранения.

13. Прием жертвы в убежище осуществляется по письменному заявлению жертвы по форме согласно приложению 1 к настоящим Правилам или по письменному направлению территориальных подразделений уполномоченных органов социальной защиты, миграции, внутренних дел по месту фактического нахождения жертвы.

4. Условия пребывания и проживания в убежище

18. Все жилые и служебные помещения убежища должны соответствовать санитарно-эпидемиологическим нормам, требованиям к безопасности зданий, в том числе пожарной безопасности.

19. Учредитель обеспечивает техническое оснащение убежища.

20. Потребности (виды и объемы) в предоставлении услуг жертве определяются психологом, социальным и медицинским работниками и другими сотрудниками убежища путем опроса и проведения медицинского обследования.

21. По итогам опроса и медицинского обследования жертвы в течение двух рабочих дней сотрудниками убежища разрабатывается индивидуальный план работы с жертвой торговли людьми по форме согласно приложению 4 к настоящим Правилам на

5. Условия предоставления услуг в убежище

25. Жертвам до заключения договора оказываются следующие услуги:

- 1) временное размещение жертвы с предоставлением питания;
- 2) содействие в проведении первичного медицинского осмотра;
- 3) создание условий для осуществления санитарно-гигиенических процедур;
- 4) предоставление спального места с обеспечением постельным бельем и предметами первой необходимости.

14. Убежище в течение одного рабочего дня заключается с жертвой либо с ее законными представителями договор о предоставлении услуг убежища (далее - договор) по форме Типового договора о предоставлении услуг согласно приложению 2 к настоящим Правилам.

15. Срок предоставления убежища составляет десять дней. Срок предоставления убежища может быть продлен на весь период ведения производства по делу по предложению уполномоченного органа в сфере миграции, органов следствия или суда, или по мотивированному ходатайству жертвы, или ее законных представителей. В этом случае договор продлевается на указанный в ходатайстве срок.

16. Лицо, находящееся в убежище, подлежит регистрации путем заполнения сотрудниками убежища регистрационной карточки по форме согласно приложению 3 к настоящим Правилам.

17. В случае отказа жертвы от подачи заявления по факту торговли людьми в органы внутренних дел и уполномоченный орган в сфере миграции, сотрудники убежища в течение двух рабочих дней с момента регистрации жертвы направляют информацию в органы внутренних дел о факте обращения, связанного с торговлей людьми, с учетом конфиденциальности персональных данных жертвы.

В случае обращения в убежище иностранного гражданина, сотрудники убежища в течение двух рабочих дней направляют информацию о данном факте в уполномоченный орган в сфере иностранных дел, для последующего уведомления дипломатического представительства государства, гражданином которого является заявитель.

Срок заключения договора и утверждается руководителем убежища.

22. Мониторинг исполнения индивидуального плана работы с жертвой осуществляет руководитель убежища.

23. Итоги работы, проведенных мероприятий с жертвой и результаты мониторинга исполнения индивидуального плана работы с жертвой сотрудниками убежища отражают в журнале по выполнению (мониторингу) индивидуального плана работы по форме согласно приложению 5 к настоящим Правилам.

24. Пребывание и проживание жертвы в убежище также определяются Правилами внутреннего распорядка для лиц, проживающих в убежище, согласно приложению 6 к настоящим Правилам.

необходимости.

26. Жертва, заключившая договор, получает следующие социальные услуги:

- 1) социально-бытовые услуги:
 - прием и размещение;
 - предоставление спального места с постельными принадлежностями;
 - предоставление помещений, оснащенных мебелью и оборудованием для реабилитационных, образовательных и культурных мероприятий и ор-

ганизации трудовой деятельности; создание бытовых условий (стирка, сушка, глажение, мытье посуды, уборка помещения) и осуществление санитарно-гигиенических процедур (душевая или ванная комнаты, туалет);

- предоставление продуктов питания в соответствии с нормами питания получателей услуг в социальных стационарных учреждениях, утвержденными постановлением Правительства Кыргызской Республики "Об утверждении государственных минимальных социальных стандартов содержания получателей услуг социальных стационарных учреждений и Центра реабилитации лиц с ограниченными возможностями здоровья при Министерстве социального развития Кыргызской Республики" от 30 декабря 2007 года № 640;

- обеспечение необходимыми предметами личной гигиены (туалетное мыло, зубная паста, зубная щетка, полотенце, туалетная бумага, расческа);

- обеспечение сопровождения жертвы, в случае необходимости посещения жертвой других государственных учреждений или выезда для проведения следственных мероприятий, до пункта назначения и обратно.

Нормативы площади для проживающих в убежище должны соответствовать нормативам площади для проживающих в центрах, оказывающих социальные услуги семье и детям, утвержденным постановлением Правительства Кыргызской Республики "Об утверждении государственных минимальных социальных стандартов содержания получателей услуг социальных стационарных учреждений и Центра реабилитации лиц с ограниченными возможностями здоровья при Министерстве социального развития Кыргызской Республики" от 30 декабря 2007 года № 640.

При размещении жертв в жилых помещениях (комнатах) учитывается состояние их здоровья, возрастные особенности, физическое и психическое состояние, склонности, психологическая совместимость, степень родства.

Помещения, предоставляемые для организации социально-трудовой деятельности, культурного и бытового обслуживания, по размерам и расположению обеспечивают проведение в них необходимых мероприятий. Питание готовится из доброкачественных продуктов и должно соответствовать санитарно-гигиеническим требованиям;

- 2) социально-медицинские услуги:
 - оказание первой доврачебной помощи;
 - проведение первичной санитарной процедуры;

6. Условия завершения оказания услуг и выбытия жертв из убежища

27. Прекращение оказания услуг убежищем осуществляется по следующим основаниям:

- по письменному заявлению жертвы, в письменной форме;
- в случае расторжения или окончания срока действия договора;
- в случае досрочного выполнения условий договора;
- в случае выявления медицинских противопоказаний, определенных пунктом 12 настоящих Правил;

- содействие в получении гарантированного объема бесплатной медицинской помощи;

- содействие в госпитализации и сопровождении жертв, нуждающихся в лечении, в учреждения здравоохранения;

- проведение процедур, связанных со здоровьем (прием лекарств).

Содействие в получении медицинской помощи осуществляется в рамках законодательства Кыргызской Республики в области здравоохранения;

3) социально-психологические услуги:

- психологическое обследование личности для разработки рекомендаций по проведению коррекционных мероприятий;
- психологическое наблюдение;
- психологическое консультирование;
- психологические тренинги;
- 4) социально-трудовые услуги:
 - проведение мероприятий по обследованию имеющихся трудовых навыков у жертв, с учетом их индивидуальных особенностей, физического и психического состояния;

- содействие в проведении мероприятий по обучению жертв практическим навыкам, в том числе через общественно полезные работы, с обеспечением мер безопасности для вовлечения жертв в различные формы жизнедеятельности с учетом состояния их здоровья;

5) социально-культурные услуги:

- организация досуговых мероприятий (книги, журналы, газеты, настольные игры, занятия по интересам и др.);
- предоставление возможности общения с родственниками, друзьями по телефону в присутствии сотрудников убежища;

6) социально-правовые услуги:

- оказание помощи в оформлении документов, необходимых для решения первоочередных бытовых и медицинских вопросов;
- содействие в сотрудничестве с правоохранительными органами в рамках расследования фактов торговли людьми;
- оказание помощи в подготовке и подаче заявлений, обращений, апелляций в различные органы для обеспечения рассмотрения и практического решения вопросов, связанных с восстановлением и защитой прав и интересов жертв;
- содействие в получении установленных законодательством Кыргызской Республики льгот и социальных выплат.

28. Договор подлежит расторжению в следующих случаях:

- 1) при систематических (более трех раз) нарушениях правил внутреннего распорядка, порче материальных ценностей и иного имущества;
- 2) при совершении противоправных действий;
- 3) при самовольном уходе с территории убежища и отсутствии более трех суток подряд, без уведомления об этом руководства убежища.

Жертва, покинувшая территорию убежища и не имевшая возможности сообщить об этом по уважительным причинам (задержание органами внутренних дел, нахождение в учреждении здравоохранения и другое), подлежит восстановлению.

29. Прекращение оказания услуг жертве и выбытие жертвы оформляются приказом руководителя убежища.

7. Управление деятельностью убежища

30. Убежище возглавляет директор, назначаемый на должность и освобождаемый от должности учредителем убежища.

31. Директор убежища: - осуществляет общее руководство деятельностью убежища и несет персональную ответственность за выполнение возложенных на убежище задач; - утверждает в установленном порядке штатное расписание сотрудников убежища, размеры и формы их материального поощрения, в пределах средств, предусмотренных в смете расходов; - назначает на должность и освобождает от должности сотрудников убежища; - обеспечивает обучение сотрудников убежища и прохождение ими регулярного медицинского осмотра.

8. Финансирование, учет и контроль деятельности убежища

34. Финансирование деятельности убежища осуществляется за счет бюджетных и внебюджетных средств.

35. Источниками финансирования деятельности убежища являются:

- средства республиканского и местных бюджетов; - иные источники, не противоречащие законодательству Кыргызской Республики.

36. Имущество убежища составляют основные фонды (здания, сооружения, оборудование, транспортные средства и др.) и оборотные средства, а также иное имущество, стоимость которого отражается на его самостоятельном балансе.

9. Реорганизация или ликвидация убежища

40. Реорганизация, ликвидация убежища осуществляются в соответствии с Гражданским кодексом Кыргызской Республики и Законом Кыргызской Республики "О государственной регистрации юридических лиц, филиалов (представительств)".

41. При прекращении деятельности убежища документы, возникшие в ходе его деятельности, используются и хранятся в соответствии с Законом Кыргызской Республики "О Национальном архивном фонде Кыргызской Республики".

Приложение 1 к Правилам организации убежищ, порядку их деятельности, управления, финансирования и организации контроля за их деятельностью

Директору убежища

(наименование убежища)

(фамилия, имя, отчество)

Заявление

Прошу принять меня (и ребенка (детей)*) в убежище для временного проживания. Даю согласие на сбор и обработку моих персональных данных, необходимых для оказания убежищем услуг. С условиями приема, размещения и выбытия из убежища и правилами внутреннего распорядка ознакомлен(а). Я предупрежден(а) об ответственности за предоставление о себе заведомо ложной информации.

(фамилия, имя, отчество (при наличии) и подпись заявителя) 20__ года

(*) при необходимости, указать родственные или иные связи.

Приложение 2 к Правилам организации убежищ, порядку их деятельности, управления, финансирования и организации контроля за их деятельностью

Форма

Типовой договор о предоставлении услуг

(наименование убежища), (далее - убежище) с одной стороны и в лице _____ (далее - жертва торговли людьми) с другой стороны,

совместно именуемые Стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Предмет договора

Убежищем предоставляются место для временного проживания и услуги.

2. Права и обязанности сторон

2.1. Права убежища:

- 1) запрашивать необходимую информацию для оказания услуг и помощи жертве;
2) расторгнуть договор в одностороннем порядке в случае невыполнения или уклонения от выполнения обязательств,

предусмотренных настоящим договором, со стороны жертвы торговли людьми.

2.2. Обязанности убежища:

- 1) осуществлять контроль за пребыванием жертвы торговли людьми в убежище;
2) ознакомить жертву торговли людьми с условиями предоставления услуг и правилами внутреннего распорядка;
3) оказать социальные услуги в установленном объеме;
4) соблюдать условия настоящего договора.

2.3. Права жертвы торговли людьми:

- 1) получать информацию о мерах, принимаемых убежищем для оказания услуг и помощи;
2) расторгнуть договор в одностороннем порядке в случае невыполнения или уклонения от выполнения обязательств

со стороны убежища, предусмотренных настоящим договором;

3) получить социальные услуги в установленном объеме.

2.4. Обязанности жертвы торговли людьми:

- 1) принимать активное участие в мероприятиях, проводимых убежищем;
2) уважительно относиться к работникам убежища;
3) соблюдать условия настоящего договора и правила внутреннего распорядка.

3. Заключительные положения

Договор составлен в двух экземплярах, по одному для каждой из Сторон.

Директор убежища _____ (фамилия, имя, отчество) (подпись)

Лицо, пострадавшее от торговли людьми _____ (фамилия, имя, отчество) (подпись)

Приложение 3 к Правилам организации убежищ, порядку их деятельности, управления, финансирования и организации контроля за их деятельностью

Форма

Регистрационная карточка

- 1. Фамилия _____
2. Имя _____
3. Отчество (при наличии) _____
4. Пол _____
5. Дата и год рождения _____
6. Место рождения _____
7. Национальность _____
8. Образование _____
9. Профессия _____
10. Адрес последней регистрации по месту жительства (прописки) _____
11. Имеющийся документ: паспорт/удостоверение личности (том) _____
Вид документа _____
Номер/серия _____
Дата выдачи _____
Срок действия _____
Кем выдан _____

- 12. Данные о близких родственниках:
Степень родства _____
Фамилия, имя, отчество _____
Дата и год рождения _____
Место жительства _____
- 13. Судимость _____
- 14. Перенесенные заболевания (туберкулез, гепатит и др.) _____
- 15. Состояние здоровья _____
- 16. Организация, направившая гражданина в убежище _____
- 17. Сообщено ли по факту в территориальные органы внутренних дел _____
- 18. Личная подпись гражданина _____
- 19. Дата _____
- 20. Фамилия, имя, отчество, подпись специалиста убежища, заполнившего карточку _____

Приложение 4
к Правилам организации убежищ, порядку их деятельности, управления, финансирования и организации контроля за их деятельностью

Форма _____

Утверждаю
Директор убежища

(фамилия, имя, отчество) _____

(подпись) _____

от "___" ___ 20__ года

Индивидуальный план работы с жертвой торговли людьми

Фамилия, имя, отчество _____
Дата и год рождения _____
Дата поступления в убежище _____
Наблюдение за жертвой осуществлялось с "___" ___ 20__ года по "___" ___ 20__ года
Индивидуальный план работы разработан на период с "___" ___ 20__ года по "___" ___ 20__ года

Мероприятия, назначенные в соответствии с индивидуальными потребностями жертвы (указать виды и объем оказываемых услуг):

№	Виды предоставляемых услуг	Объем услуг (наименование индивидуально проводимых мероприятий)	Фамилия, имя, отчество и подпись специалиста, осуществившего назначение	Дата назначения	Примечание
1	2	3	4	5	6
1	Социально-бытовые				
2	Социально-медицинские				
3	Социально-психологические				
4	Социально-трудовые				
5	Социально-культурные				
6	Социально-правовые				

Дата пересмотра индивидуального плана работы "___" ___ 20__ года.
Специалист убежища _____
(фамилия, имя, отчество)

(подпись, дата) _____

Приложение 5
к Правилам организации убежищ, порядку их деятельности, управления, финансирования и организации контроля за их деятельностью

Форма _____

Журнал по выполнению (мониторингу) индивидуального плана работы

Фамилия, имя, отчество жертвы _____
Дата и год рождения _____
Мониторинг индивидуального плана работы, разработанного на период с "___" ___ 20__ года по "___" ___ 20__ года

Период наблюдения за жертвой: с "___" ___ 20__ года по "___" ___ 20__ года.

№	Отметки о состоянии гражданина, в том числе		Решение о корректировке индивидуального плана работы (указать какой вид услуги подлежит пересмотру)	Дата мониторинга	Фамилия, имя, отчество и подпись специалиста, осуществившего мониторинг
	Имеются позитивные изменения (описать)	Отсутствуют или ухудшения (указать причины)			
1	2	3	4	5	6

Сотрудник убежища _____ (фамилия, имя, отчество)

(подпись, дата) _____

Форма _____

Правила внутреннего распорядка для лиц, проживающих в убежище

1. Соблюдать распорядок дня убежища.
2. Уважительно и вежливо относиться к лицам, проживающим в убежище, и работникам убежища.
3. Бережно относиться к имуществу убежища и содержать свое спальное место в чистоте и порядке.
4. Соблюдать личную гигиену.
5. Выполнять процедуры и принимать лекарства в строго установленное время согласно назначенному лечению.
6. Соблюдать тишину в убежище.
7. Ответственность за сохранность личных вещей несет лицо, проживающее в убежище, если эти вещи не были переданы работникам убежища для хранения.
8. Выполнять все инструкции по безопасности, касающиеся контактов с родственниками или знакомыми, перемещений вне убежища.
9. Сообщать работникам убежища о любом подозрительном контакте или действиях проживающих в убежище жертв.
10. Запрещается:
 - 1) покидать убежище без разрешения работников убежища;
 - 2) приносить, хранить и употреблять алкогольные напитки;

- пития любой крепости;
- 3) приносить, хранить и употреблять наркотические, психотропные и иные одурманивающие вещества, предметы и вещества, используемые для их изготовления и употребления;
 - 4) приносить и хранить оружие, боеприпасы, различные средства самозащиты, квалифицируемые как оружие и/или представляющие опасность для окружающих;
 - 5) приносить и хранить контрабандные товары любого происхождения;
 - 6) использовать в убежище переносные средства связи, предназначенные для общения (мобильные телефоны необходимо передать работникам убежища для хранения);
 - 7) приглашать посетителей в убежище;
 - 8) осуществлять местные, междугородные и международные телефонные звонки без разрешения директора убежища;
 - 9) сообщать кому-либо о местонахождении убежища, конфиденциальную личную информацию о лицах, проживающих в убежище, или о работниках убежища;
 - 10) входить в административные помещения без разрешения работников убежища.

МИНИСТЕРСТВА И ВЕДОМСТВА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

ПРИКАЗ МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

О переходе на модульно-компетентностное обучение в учебных заведениях начального и среднего профессионального образования Кыргызской Республики

На основании Решения круглого стола от 13 сентября 2018 года об одобрении результатов апробации модульно-компетентностного обучения в системе начального и среднего профессионального образования, проведенной в рамках Второго проекта Азиатского банка развития "Профессиональное образование и развитие навыков", а также в целях улучшения качества подготовки выпускников учебных заведений и их соответствия требованиям рынка труда,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Руководство по разработке компетентностно-ориентированной учебной программы начального и среднего профессионального образования (Приложение № 1).
2. Утвердить Методическое руководство по организации модульного обучения, основанного на компетенциях, в образовательных организациях начального и среднего профессионального образования (Приложение № 2).
3. Агентству начального профессионального образования (Т.А.Чолпонкулову) и Управлению профессионального образования (Г.М. Абылкасымовой):

- разработать План поэтапного внедрения модульно-компетентностной системы обучения в учебных заведениях системы начального и среднего профессионального образования;

- довести до завершения апробацию компетентностно-ориентированных учебных программ в экспериментальных группах с трехгодичным сроком обучения в пилотных учебных заведениях согласно приказам Министерства образования и науки Кыргызской Республики от 7 сентября 2017 года № 1154/1 и Агентства начального профессионального образования от 23 августа 2017 года № 1/131.

4. Отделу реализации Третьего проекта АБР "Программа развития сектора: Навыки для инклюзивного роста" (Н.Б.Джеенбековой) - оказать содействие в подготовке и реализации Плана поэтапного внедрения модульно-компетентностной системы обучения в системе начального и среднего профессионального образования.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заместитель министра образования и науки Кыргызской Республики
К.Кожобеков

г.Бишкек

от 25 октября 2018 года № 1327/1

РУКОВОДСТВО

по разработке компетентностно-ориентированной учебной программы начального и среднего профессионального образования

Подготовлено в рамках Второго проекта АБР "Профессиональное образование и развитие навыков"
Международный эксперт - Тея Сипрашвили

При участии Масумы Башировой, директора Республиканского научно-методического центра при Агентстве начального профессионального образования Министерства образования и науки Кыргызской Республики

Глоссарий

государственный образовательный стандарт - совокупность норм, правил, требований, обязательных при реализации основной образовательной программы начального профессионального образования;

основная образовательная программа - программа начального профессионального образования;

фессионального образования - совокупность учебно-методической документации, регламентирующей цели, ожидаемые результаты, содержание и организацию реализации образовательного процесса по соответствующей профессии;

учебный цикл - совокупность дисциплин/модулей основной образовательной программы, обеспечивающих усвоение знаний, умений и формирование компетенций в соответствующей сфере профессиональной деятельности;

модуль - часть учебной дисциплины, имеющая определенную логическую завершенность по отношению к установленным целям и результатам обучения, воспитания;

профессиональный модуль - часть образовательной программы, предусматривающей подготовку обучающихся к осуществлению определенной совокупности трудовых функций, имеющих самостоятельное значение для трудового процесса;

результаты обучения - компетенции, приобретенные в результате обучения по основной образовательной программе/модулю;

область профессиональной деятельности - совокупность видов профессиональной деятельности, имеющая общую основу (аналогичные или близкие назначение, объекты, технологии, средства

труда) и предполагающая схожий набор трудовых функций и соответствующих компетенций для их выполнения;

вид профессиональной деятельности - методы, способы, приемы, характер воздействия на объект профессиональной деятельности с целью его изменения, преобразования;

общая компетенция - способность успешно действовать на основе практического опыта, умений и знаний при решении задач, общих для многих видов профессиональной деятельности;

профессиональная компетенция - способность успешно действовать на основе умений, знаний и практического опыта при выполнении задания, решении задач профессиональной деятельности;

компетенция - динамичная комбинация личных качеств, знаний, умений и навыков, необходимых для занятия профессиональной деятельностью в соответствующей области;

кредит (зачетная единица) - условная мера трудоемкости основной профессиональной образовательной программы.

Введение

сравнении с другими в группе.

Компетентностные учебные программы основаны на компетенциях, определяемых бизнес сектором, или с его помощью.

Каждый студент оценивается относительно этих компетенций, чтобы гарантировать, что все требуемые бизнес сектором результаты были достигнуты. Таким образом, обучение на основе компетенций лучше обеспечивает удовлетворение потребностей экономики и рынка труда в профессиональных умениях.

В рамках компетентностного подхода учебные программы могут быть гибкими и определяются по результатам демонстрации студентом своего соответствия стандартам компетентности, полученной в рамках программы обучения и/или трудовой деятельности; а не по времени; затраченному на обучение.

Таким образом, компетентностные учебные программы обеспечивают возможность признания ранее полученного обучения, и обучающиеся имеют возможность завершить программу обучения за более короткий срок (или длительный), чем средняя продолжительность программы. Она также дает возможность освоить и оценить отдельные компоненты квалификации и признавать квалификации частично.

Акцент на результатах обучения - компетенциях обучающихся, полученных в результате обучения - также означает, что традиционный подход в ПТОО (описание и оценки качества вводных параметров (учебный процесс, учебное время) меняет акцент на описании и оценке качества результатов обучения (компетенций обучающихся).

1. Цель документа

Руководство было разработано с целью лучше ориентировать систему НПО и СПО на соответствие требованиям рынка труда и подготовку рабочей силы, способной развивать экономику и обеспечивать возможности достойной и гарантированной занятости и самозанятости для выпускников ПТОО в Кыргызской Республике.

Основной функцией инструкций по разработке учебных программ, представленных в данном руководстве, является поддержка рыночной ориентации учебных программ ПОО, а также она может быть полезной работодателям и работникам при выработке политики в области развития и управления персоналом, а также для целей профессионального и карьерного роста.

2. Сущность компетентностного обучения

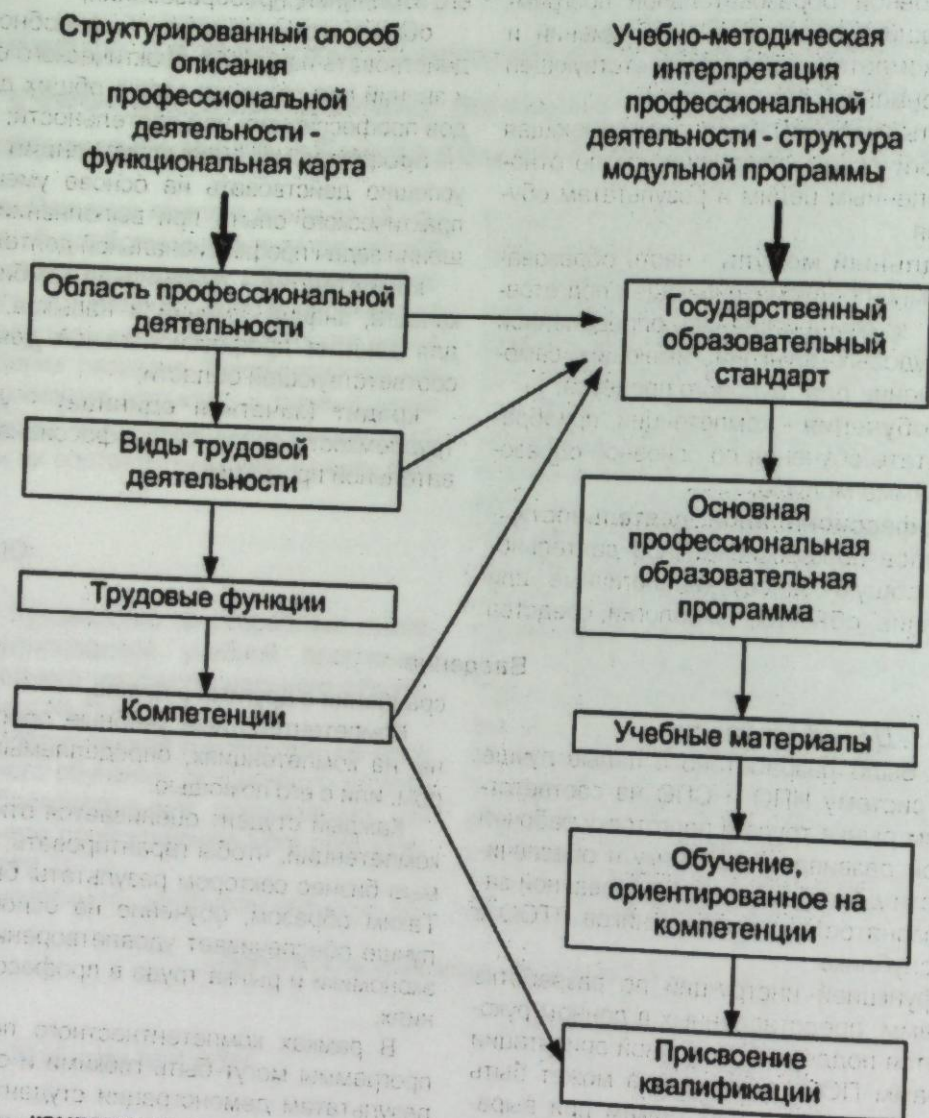
Компетентностное обучение - это подход к профессиональному образованию и обучению, который акцентируется на том, что человек сможет делать на рабочем месте после завершения программы обучения.

В определении компетентностного образования и обучения Австралийской торгово-промышленной палаты 1992 года его характеристики резюмируются следующим образом:

"Подход к (профессиональному) обучению, который делает основной акцент на том, что человек сможет делать в результате обучения (результат), и, в этом смысле представляет собой отход от фокуса на процесс обучения (вход). Это связано с подготовкой в соответствии с производственными стандартами, а не с достижениями индивида в

Диаграмма 1: Система компетентностного обучения

КОМПЕТЕНТНОСТНОЕ ОБУЧЕНИЕ



Общая цель компетентностного обучения - обеспечить получение обучающимися знаний и умений, признанных важными для успеха в карьере и взрослой жизни. Если обучающиеся не смогут продемонстрировать ожидаемые по требованиям стандартов обучения результаты, они, как правило, получают дополнительное обучение, дополнительную практику, а также учебную поддержку, чтобы помочь им приобрести соответствующие компетенции или достичь принятые стандарты.

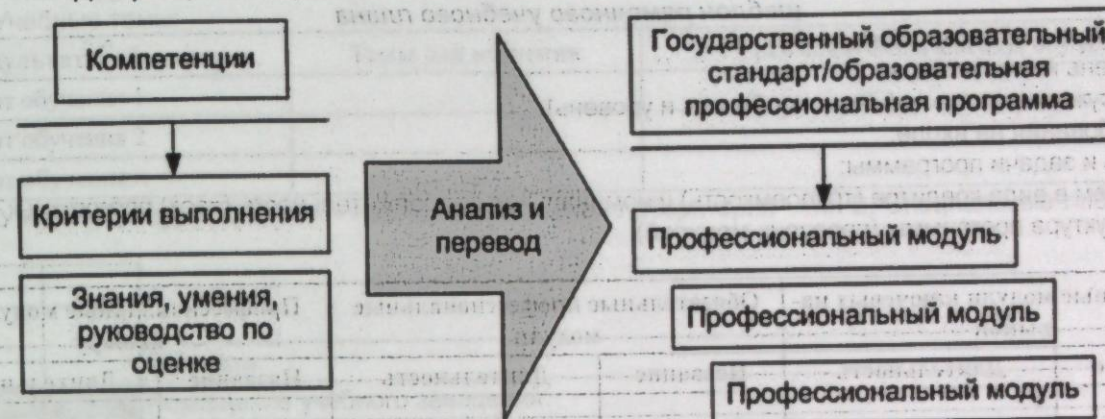
3. Компетентностно-ориентированный учебный план

Учебный план является "планом действий" для программ ПТОО. Он содержит комплекс мероприятий, учебных действий, которые должны быть реализованы для достижения целей образования или обучения (приобретение знаний, умений и/или компетенций).

Компетентностно-ориентированный учебный план основан на требования рынка труда - профессиональных компетенциях. Требования рынка труда переведены на язык обучения с целью определения кластеров компетенций или их компонентов в определенной комбинации, для обеспечения соответствия методов обучения и оценки для поддержки получения квалификации обучающимся.

Ниже представленная диаграмма описывает взаимосвязь между установленными промышленными требованиями и компетентностно-ориентированных учебных программ, где требования к компетенциям соотносятся с рынком труда и описывают выполняемую трудовую деятельность, в то время как учебные программы относятся к обучению и описывают подготовку, необходимую человеку для выполнения работы, описанной в профессиональных стандартах.

Диаграмма 2: Разработка компетентностно-ориентированных учебных программ



Приведенный ниже список обобщает руководящие принципы компетентностно-ориентированных учебных программ:

- Компетентностно-ориентированные учебные программы основаны на определенных отраслях требований/компетенций.
- Компетентностно-ориентированные учебные программы акцентируются на том, что обучающиеся будут/смогут делать после завершения программы.
- Компетентностно-ориентированные учебные программы - лично-ориентированы, поэтому являются гибкими в смысле времени (обучающийся может выделить больше или меньше времени для достижения результатов обучения, описанных в образовательных стандартах).
- Методология обучения и оценки учитывает разнообразный состав обучающихся и специфику целевых компетенций. Поэтому для обучения и оценки используются условия наиболее приближенные к реальной трудовой обстановке, и преподавателям отводится роль фасилитатора, а не всезнающего мудреца, диктующего обучающемуся, что учить, как и когда учиться.

4. Структура компетентностно-ориентированного учебного плана

С учетом функции компетентностно-ориентированных учебных программ в качестве "плана действий" для программ ПТОО, направленных на достижение конкретной квалификации, компетентностно-ориентированные учебные программы должны предоставить рекомендации относительно:

- Целевых квалификаций (квалификация может быть описана в категориях их уровня, сферы обучения/рода и типа занятий).
- Цели квалификации: (цели реализации программы, которые бы оправдывали его содержание: готовить специалистов в области ...; развить компетенции ... воспитать активных граждан, способных внести эффективный вклад в личное, общественное и национальное развитие; переподготовка... Вы можете использовать Национальные цели образования, учитывая целевые группы при формулировке целей).
- Входные требования (обучение - это кумулятивный процесс, он начинается на каком-то этапе, с определенной квалификации на входе, и заканчивается на другом этапе, с выходной/целевой квалификацией).

- Объем и продолжительность обучения (объем программы в кредитах). Как сказано выше, продолжительность обучения зависит от темпа освоения компетенций отдельными студентами, однако, планирование обучения требует продолжительности обучения в расчете на среднестатистического обучающегося, с учетом диапазона и сложности целевой квалификации).

- Объем и последовательность обучения (кумулятивные результаты обучения/цели учебного плана, компоненты квалификации/модулей, их виды и последовательность, если таковые имеются).

- Учебные ресурсы (могут относиться к учебной инфраструктуре вообще, а также включать оборудование и учебные материалы, необходимые для получения квалификации).

- Метод обучения (необходимо рассматривать современные методы педагогики и андрагогики, области принадлежности целевых компетенций, конкретные темы для изучения).

- Оценка и присваивание квалификации (Как следует оценивать и сертифицировать квалификацию - методы и объем оценки и сертификации).

Ориентация на обучающихся (в сравнении с ориентации на преподавателей) и принципы обучения на протяжении всей жизни требует от компетентностно-ориентированных учебных программ гибкой структуры, позволяющей получить полную или частичную квалификацию, вертикальные (к более высокой квалификации) и горизонтальные (в новой области обучения или профессиональной деятельности) прогрессии обучающихся, сообразно их потребностям (получение, обновление, повышение квалификации) и интересам.

Удовлетворение потребностей бизнеса, будучи одним из основополагающих принципов компетентностно-ориентированных учебных программ, делает необходимым его связь с определенными отраслевыми требованиями. Учебная программа может быть стандартизирована на национальном уровне или допускать некоторую степень вариаций с учетом требований местного рынка труда или преимущество отдельных провайдеров обучения, или интересов индивидуальных студентов.

Ниже представлен шаблон структуры компетентностно-ориентированной учебной программы на основе выше обозначенных принципов.

Структура компетентностно-ориентированной учебной программы - шаблон рамочного учебного плана

- I. Название и код программы:
- II. Уровень квалификации:
- III. Присуждаемая квалификация (область и уровень):
- IV. Требования на входе:
- V. Цель и задачи программы:
- VI. Объем в виде кредитов (трудоемкость) и номинальная продолжительность (срок) программы:
- VII. Структура программы (перечень модулей):

Обязательные модули ключевых навыков		Обязательные профессиональные модули		Профессиональные модули по выбору	
Название	Длительность	Название	Длительность	Название	Длительность
Итого:		Итого:		Итого:	

- VIII. Присвоение квалификации (аттестация): (описать правила и условия для присвоения квалификации).

Структура компетентностно-ориентированной учебной программы - шаблон модульного учебного плана

- 1. Общие сведения:
 - 1.1. Вид трудовой деятельности:
 - 1.2. Название и код модуля:
 - 1.3. Дата публикации:
 - 1.4. Уровень квалификации:
 - 1.5. Объем в кредитах и/или часах:
 - 1.6. Пре-реквизитные (входные) модули:
 - 1.7. Описание модуля и результаты обучения: После завершения модуля обучающийся будет уметь:

- 2. Спецификация стандарта:

Результаты обучения	Критерии оценки	Диапазон переменных	Руководство по оценке
Результат обучения 1:			
Результат обучения 2:			
Результаты обучения п:			

- 3. Пояснительные примечания.

Информация, содержащаяся в пояснительных примечаниях, не является обязательной. Информация, содержащаяся в примечании, дает рекомендации преподавателям о том, как интерпретировать стандарты, и какие методы обучения и оценки потенциально наиболее эффективны. Ни один из компонентов примечания не является обязательным. Авторы учебного плана могут решить, писать примечание для всех или какого-либо компонента в зависимости от необходимости предоставить пояснения к типовой части модуля.

- 3.1. Рекомендуемое распределение нагрузки студента:

Результаты обучения	Распределение часов согласно результатам обучения				
	Контактные часы		Самостоятельная работа студента	Оценка	Всего
	Класс	Мастерская			
Результат обучения 1					
Результат обучения 2					
Результат обучения п					
Всего:					

- 3.2. Рекомендуемая методика обучения:

- 3.3. Учебные темы:

Результаты обучения	Темы для изучения	Рекомендуемые методы обучения
Результат обучения 1		
Результат обучения 2		
Результат обучения п		

- 3.4. Учебные ресурсы (классы - тип А, компьютерная лаборатория - тип В, Специальные лаборатории - тип С):

Тип А				
Тип В				
Тип С	Опишите:			
	Помещение учебного заведения:			
	Наименование	Спецификация	Количество	Пояснение
	Вне помещения учебного заведения:			
	Наименование	Спецификация	Количество	Пояснение

- 3.5. Рекомендуемые подходы к оценке:

(Интегрированная в конце модуля или в зависимости от результатов обучения? Смоделированные или выполненные? На рабочем месте или в учебной лаборатории? Какие-либо дополнительные инструкции по охране здоровья и безопасности во время оценки?)

- 3.6. Рекомендуемые методы и инструменты оценки:

Результаты обучения	Руководство по оценке		
	Наблюдение	Продукт/Портфолио	Интервью
Результат обучения 1			
Результат обучения 2			
Результат обучения п			

- 3.7. Рекомендуемая литература и/или источники информации:

- 3.8. Рекомендации для обучения студентов с особыми образовательными потребностями и студентов с ограниченными возможностями (ЛОВЗ):

При необходимости, будет разработан индивидуальный учебный план для студентов с особыми образовательными потребностями. Индивидуальный учебный план может быть составлен путем разумного корректирования или адаптации типового модуля.

- 3.9. Информация об авторских правах:

Авторы модуля:		Организация
№	Имя и фамилия	
1		
2		
3		

Приложение 2
к приказу Министерства образования и науки К
от 25 октября 2018 года № 1327/1

МЕТОДИЧЕСКОЕ РУКОВОДСТВО

по организации модульного обучения, основанного на компетенциях, в образовательных организациях начального и среднего профессионального образования

Подготовлено по результатам апробации компетентностных учебных программ, разработанных в рамках Второго проекта Азиатского банка развития "Профессиональное образование и развитие навыков"

1. Введение

Предлагаемое вашему вниманию руководство является результатом реализации Второго проекта Азиатского банка развития "Профессиональное образование и развитие навыков", осуществленного в Кыргызской Республике.

В настоящем Руководстве освещаются вопросы, связанные с реализацией инновационного подхода к созданию и внедрению программ профессионального образования - модульных программ, основанных на компетенциях. Пособие состоит из введения, трех разделов, заклю-

чения, приложений и библиографического списка.

Во введении обосновывается преимущество предлагаемого подхода, приводится глоссарий основных понятий, а также описание объективных причин перехода к модульным программам, основанным на компетенциях.

В разделе 1 представлены механизмы связи содержания программ обучения с требованиями к компетенции работников, предъявляемыми сферой труда; структура модульных программ, основанных на компетенциях.

В разделе 2 рассмотрены особенности организации учебного процесса, механизмы интеграции теории и практики, методы обучения, принципы формирования среды обучения и разработки обучающих материалов, а также роль преподавателя в условиях предлагаемого подхода.

Раздел 3 включает в себя описание механизмов оценки компетенций, обучающихся по завершению обучения, программ обучения, а также необходимые формы документации по процедурам оценки.

В приложении даны примеры учебно-программной документации, разработанные национальными экспертами и преподавателями учебных заведений системы начального и среднего профессионального образования.

В настоящее время учебные заведения практически всех экономически развитых стран осуществляют переход или уже перешли на реализацию модульных программ, основанных на компетенциях. Данный подход значим и для Кыргызстана, и его внедрение является делом ближайшего будущего, поскольку только такой подход, как показывает практика, способен обеспечить производство высококвалифицированной рабочей силы, которая необходима для обеспечения конкурентоспособности экономики.

В политическом документе "Стратегия развития образования в Кыргызской Республике на 2018-2020 годы" определены актуальные задачи в области профессионального образования:

- улучшение взаимосвязи с рынком труда;
- повышение компетенций преподавателей;
- обновление содержания, методологии и соответствующей среды обучения.

Разработка модульных программ, основанных на компетенциях, способствует решению этих задач.

Предполагаемый подход к модульному обучению отличается от традиционно используемого в учебных заведениях блочно-модульного подхода(1), поскольку в пределах отдельного модуля осуществляется комплексное освоение умений и знаний в рамках формирования конкретной компетенции, которая обеспечивает выполнение конкретной функции, отражающей требования рынка труда.

Формирование модульных программ, основанных на компетенциях, предполагает наличие постоянной обратной связи с требованиями работодателей к умениям и знаниям работников. Информация об этих требованиях может быть получена из двух источников: анализа рынка труда и анализа потребностей в умениях.

Оба источника предусматривают активное вовлечение социальных партнеров(2) в процедуры анализа. Однако следует подчеркнуть, что анализ рынка труда не является обязательностью или задачей учебных заведений.

Цели анализа рынка труда - формирование прогнозов развития рынков труда с точки зрения потребности в рабочей силе различных уровней и квалификаций, и проводиться он должен органами по труду или специальными структурами на основе специальных методик.

Учебные заведения профессионального образования должны на регулярной основе заниматься анализом потребности в умениях. Задача анализа потребности в умениях - выявить трудовые функции работника и требования к качеству их выполнения для последующего проектирования модульных программ, основанных на компетенциях.

тенциях.

Основное назначение анализа потребности в умениях состоит в выявлении или уточнении результатов обучения для разработки модульных программ, основанных на компетенциях, или для обновления содержания программ, поскольку даже самые совершенные образовательные стандарты не могут учесть все значимые требования рынков труда и региональных работодателей.

Конечной целью анализа потребности в умениях является обеспечение максимального соответствия содержания образовательных программ постоянно меняющемуся спросу современного мира труда.

Анализ потребности в умениях предполагает проведение опроса группы работодателей, представляющих предприятия одной отрасли или смежных отраслей (соответствующих направлению или направлению подготовки специалистов) различных форм собственности и размера, и обработку результатов опроса.

Анализ потребности в умениях особенно необходим в тех случаях, когда отсутствуют профессиональные стандарты(3) (что характерно для нашей страны), но и при их наличии он также необходим, поскольку профессиональные стандарты требуют постоянного уточнения, так как темп развития рынка труда опережает обновление стандартов.

Предлагаемый подход находится в русле концепции обучения в течение всей жизни(4), поскольку имеет целью формирование высококвалифицированных специалистов, способных адаптироваться к изменяющейся ситуации в сфере труда, с одной стороны, и продолжать профессиональный рост и образование - с другой.

Такой подход к обучению позволит создать ощущение успешности у каждого обучающегося, благодаря самой организации учебного процесса, в рамках которой обучающийся может и должен сам управлять своим обучением, что приучает его брать ответственность за собственное обучение, а в дальнейшем - за собственный профессиональный рост и карьеру.

Таким образом, потребитель будет удовлетворен образованием, он может совершенствовать его в течение жизни, реагируя на изменения на рынке труда.

Этот подход позволяет оптимально сочетать теоретическую и практическую составляющие обучения, интегрируя их. При этом обеспечивается переосмысление места и роли теоретических знаний в процессе освоения компетенций, их упорядочивание и систематизация, что, в конечном счете, приводит к повышению мотивации, обучающихся в их освоении.

Гибкость модульных программ, основанных на компетенциях:

- позволяет оперативно обновлять или заменять конкретные модули при изменении требований к специалисту вследствие технологических изменений и изменений в организации труда, обеспечивая качество подготовки специалистов на конкурентоспособном уровне;
- дать возможность индивидуализировать обучение для каждого обучающегося исходя из его уровня знаний и умений и предыдущего обучения (или трудового опыта) путем комбинирования необходимых модулей;
- позволяет применять одни и те же модули в нескольких учебных программах (техника безопасности, эффективное общение и т.д.).

Преимущество модульных программ, основанных на компетенциях, состоит в том, что:

- по мере изменений требований сферы труда в модули могут быть оперативно внесены необходимые изменения;
- на основе различных комбинаций модулей можно формировать самые различные курсы обучения в зависимости от потребности обучающихся и их исходного уровня

(т.е. умений, знаний и опыта, полученного в ходе ранее завершеного обучения или трудовой деятельности).

Использование модульного подхода к формированию программ позволяет учебному заведению стать владельцем обучающего интеллектуального ресурса, что исключает зависимость реализации модуля от наличия или отсутствия конкретного преподавателя, поскольку методика и учебные материалы могут быть освоены другим специалистом.

1.1. Базовые понятия

Компетенция - система знаний, умений, личностных качеств, практического опыта, определяющая готовность личности к успешной профессиональной деятельности в определенной области.

Для практического применения важно понять суть этого понятия, заключающуюся в его комплексном характере - интеграции знаний, умений, ценностей, установок и отношений, которые являются равнозначно важными для осуществления трудовой деятельности.

Таким образом, центральный аспект компетенции - способность осуществлять какую-либо деятельность, как привычную, так и новую, на основе органического единства знаний, умений, опыта, отношений и т.д.

В современной международной теории и практике понятие компетенции понимается следующим образом(5):

1. Компетенция - способность применять знания, умения, отношения и опыт в знакомых и незнакомых трудовых ситуациях.

Основные составляющие понятия компетенции:

Знания осваиваются в ходе когнитивной/ познавательной деятельности. Следует подчеркнуть, что подход, основанный на компетенциях, ни в коей мере не принижает роль знаний. Наоборот, знания необходимы как для осуществления деятельности, так и для дальнейшего обучения, что является неотъемлемым фактом существования в обществе, основанном на знаниях, в котором нам предстоит жить.

Умение предполагает целенаправленное выполнение действия (задания).

Под отношениями понимаются отношения к объекту и предмету деятельности, отношения между субъектами деятельности, а также отношение работника к самому себе, своему личному и профессиональному развитию и карьере.

Опытom становится то жизненное и профессиональное содержание, которое осмыслено и проработано человеком и стало частью его внутреннего мира. Профессиональным и управленческим опытом работник начинает обладать только тогда, когда он анализирует результаты своей деятельности и делает правильные выводы.

В представленных модульных программах различают два основных типа компетенций(6):

- профессиональная компетенция - способность успешно действовать на основе умений, знаний и практического опыта при выполнении задания, решении задач профессиональной деятельности;
- общая компетенция - способность успешно действовать на основе практического опыта, умений и знаний при решении задач, общих для многих видов профессиональной деятельности.

В настоящее время выделяют ряд основных групп общих умений, среди которых умение организовывать рабочее место и принимать участие в совершенствовании организации предприятия; умение поддерживать эффективное общение с коллегами, руководством и клиентами; умение обеспечивать безопасность жизнедеятельности и, наконец, умения в области охраны окружающей среды.

2. Обучение, основанное на компетенциях - это обу-

чение, основанное на определении, освоении и демонстрации знаний, умений, типов поведения и отношений, необходимых для конкретной трудовой деятельности(7).

Ключевым принципом обучения, основанного на компетенциях, является ориентация на результаты, значимые для сферы труда.

Обучение, основанное на компетенциях, наиболее эффективно реализуется в форме модульных программ.

При этом модульные программы, основанные на компетенциях, касаются только профессиональной составляющей образовательной программы и не относятся к общеобразовательным предметам, которые преподаются традиционными методами.

3. Результаты обучения - компетенции, приобретенные в результате обучения по основной образовательной программе/модулю(8).

Как правило, в учебной программе дисциплин прописываются цели и задачи обучения. Цели представляют собой широкую общую формулировку учебных намерений преподавателя. Цели прописывают с точки зрения преподавателя с тем, чтобы показать общее содержание и направленность программы.

Задачи учебной программы дисциплин - это, как правило, формулировка учебных намерений, т.е. каким образом происходит достижение цели изучения программы.

Таким образом, цель программы показывает общее содержание и направленность программы, в то время как задача программы дает более конкретную информацию о том, каких результатов планируется достичь преподавателем программы.

Преимущество прописывания результатов обучения заключается в том, что они представляют собой четкие формулировки того, что, как ожидается, будет знать, понимать и/или будет в состоянии продемонстрировать обучающийся по окончании процесса обучения и как он будет демонстрировать свое достижение.

Таким образом, результаты обучения являются более точными, более простыми для написания и гораздо более приемлемыми, чем задачи [3].

Четкая формулировка результатов обучения способствует, с одной стороны, точному пониманию преподавателем того, в каком объеме и форме необходимо преподавать и оценивать программный материал, а с другой стороны, ясность для обучающегося - что именно он будет изучать, какого уровня достижений он должен достичь и как должен демонстрировать свои достижения.

Поэтому прописывание результатов обучения при проектировании учебной программы имеет ряд преимуществ:

- четкая формулировка результатов обучения позволяет обучающимся спланировать свое учебное время, определиться в первостепенности тех или иных курсов дисциплин/профессиональных модулей, определить необходимый объем изучаемого материала и оценить свои усилия по достижению установленного результата обучения;
- позволяет методически грамотно избрать стратегию обучения, которая отвечает запланированным результатам обучения, определить методы и формы обучения, подобрать надлежащие для формирования установленных компетенций - технологии обучения (при необходимости дать разъяснения о том, на формирование какого компонента компетенции направлено то или иное учебной действие);
- разрабатывая результаты обучения преподаватель обеспечивает исполнение надлежащей стратегии преподавания изучаемой дисциплины/модуля; максимально точное измерение и оценивание достижений обучающихся, подготовку оценочных мероприятий;
- позволяет создать такую систему оценочных средств по изучаемой дисциплине/модулю, при которой каждый

"заявленный" результат обучения возможно проконтролировать в процессе его формирования, измерить и оценить [4].

4. Ведущим понятием компетентного подхода становится "профессиональный/образовательный модуль", при этом итоговая компетентность в той или иной профессиональной сфере представляется совокупностью таких модулей, а каждый из них формируется как специфическая функция (аспект) будущей профессиональной деятельности.

Профессиональный модуль - часть образовательной программы, предусматривающей подготовку обучающихся к осуществлению определенной совокупности трудовых функций, имеющих самостоятельное значение для трудового процесса(9).

Профессиональный модуль в представленной технологии понимается как целостный набор подлежащих освоению умений, знаний, отношений и опыта (компетенций), описанных в форме требований, которым должен соответствовать обучающийся по завершению модуля, и представляющий составную часть более общей функции.

Модуль является значимым для сферы труда. Каждый модуль оценивается и обычно сертифицируется.

Таким образом, в педагогике профессионального образования компетентный подход трансформируется в модульно-компетентный, при котором в пределах отдельного модуля (выступающего целостной единицей образовательного стандарта) осуществляется комплексное освоение умений и знаний в рамках формирования конкретной компетенции, которая обеспечивает выполнение конкретной трудовой функции, отражающей требования рынка труда.

Этим модульно-компетентный подход отличается от традиционно используемого в учебных заведениях блочно-модульного подхода.

1.2. Причины перехода к модульным программам, основанным на компетенциях

В настоящее время заметен существенный разрыв между требованиями работодателей на рынке труда и знаниями, навыками и умениями, которые получают молодые специалисты в процессе обучения.

Многие выпускники профессиональных лицеев и колледжей не могут найти работу по специальности, при поступлении на работу они нуждаются в переобучении, а более половины работодателей не готовы платить за переобучение молодого специалиста.

Таким образом, можно констатировать, что существующая система в профессиональном образовании не справляется с задачей подготовки кадров в соответствии с быстроменяющимися требованиями динамичного рынка труда.

Большинство работодателей отмечают несоответствие квалификации молодых специалистов требованиям выполняемой ими работы и ужесточают требования к качественным характеристикам выпускников систем в профессионально-технического образования.

В последние десятилетия содержание всех профессий претерпело радикальные изменения, ряд профессий оказался невостребованным, а также возникло много новых профессий.

Эти изменения вызваны, в частности, следующими причинами [5]:

- переориентацией спроса на новые умения и изменения организации труда;
- падением спроса на неквалифицированный ручной труд;
- потребностью в новом знании и концептуально новом содержании обучения;
- распространением автоматизированных систем

управления производственными процессами;

- спадом массового производства;
- повышением индивидуальной ответственности работников за качество труда, совершенствование производственных процессов и управление собственной трудовой/производственной деятельностью;

- растущей необходимостью непосредственного общения работников с клиентами и заказчиками;

- повышением уровня взаимодействия работников в коллективе;

- размыванием границ между профессиями в силу роста децентрализации экономической ответственности и развития систем управлением качеством.

Кроме того, для эффективной профессиональной и личностной самореализации в современную эпоху требуются не только профессиональные компетенции, но и социальные, экономические, коммуникативные и экологические компетенции, компетенции в области информационных и коммуникационных технологий, которые сопровождают практически все виды профессиональной деятельности.

Эти "сквозные" компетенции обеспечивают адаптивность граждан, а также представляют собой фундамент для дальнейшего обучения и способствуют формированию гражданских качеств.

Естественным следствием описанных изменений становится необходимость для системы профессионального образования следовать за изменениями в сфере труда и адаптироваться к происходящим переменам.

Это означает, что профессиональное образование должно реагировать на:

- экономическую ситуацию: политика в области профессионального образования должна отражать экономическую политику страны; наиболее ярким примером является возрастание требований к качеству рабочей силы и зачастую формирование новых требований с точки зрения квалификаций всех уровней вследствие формирования рыночной экономики;

- структуру рынка труда и спрос на новые компетенции: развитие промышленного и других секторов экономики в современной ситуации связано с ускорением темпов развития новых технологий и новыми производственными процессами.

Таким образом, принципами эффективной системы ПО в ответ на вызовы и требования времени должны стать:

- ориентированность на спрос со стороны рынка труда: необходимо чтобы, содержание обучения отвечало потребностям работодателей и основывалось на анализе потребностей в умениях, а спрос на компетенции в рамках каждой специальности/профессии подвергаться тщательному анализу, в котором следует задействовать представителей отрасли и других заинтересованных лиц;

- гибкость: система профессионального образования должна быть достаточно гибкой для того, чтобы реагировать на изменения в сфере труда, которые касаются как технологий, так и организации труда. В современной ситуации уже невозможно освоить какую-либо профессию или специальность один раз и навсегда, поскольку жизненный цикл профессий и специальностей резко сокращается: одни устаревают и выбывают с рынка труда, другие появляются под влиянием развития технологий. Одновременно сокращается жизненный цикл знаний и умений, которые постоянно обновляются и совершенствуются. Таким образом, сокращается жизненный цикл программ обучения и резко возрастает потребность в программах повышения квалификации и переподготовки. В этом контексте нужны технологии, позволяющие быстро разрабатывать требуемые программы/курсы или вносить изменения в действующие программы обучения.

Необходимость гибких подходов вызвана также и ог-

раниченностью ресурсов в секторе профессионального образования. Ограниченность ресурсов требует повышения экономической отдачи от обучения, которое должно быть ориентировано на спрос, что достигается путем учета реальных потребностей местных рынков труда (для чего учебным заведениям надо представлять себе стратегию развития региона), а также обеспечивать возможность трудоустройства работника при минимальном дополнительном обучении в случае изменения требований к специальности/профессии.

Современное профессиональное образование должно стать гибким для самих обучающихся, что позволит учитывать результаты предыдущего формального(10) и неформального(11) обучения;

- прозрачность: система должна быть прозрачной и понятной для работодателей/социальных партнеров, только в этом случае они смогут активно участвовать в ее развитии;

2. Принципы и процедуры модульной программы, основанной на компетенции

Под компетентным подходом понимается система построения образования, целью которого является формирование компетенции обучаемого. Из данного определения следует, что модульно-компетентный подход предполагает организацию учебного процесса, целью которого является формирование компетенций обучаемого, а содержание структурировано в виде моделей.

В профессиональном образовании - это модель организации учебного процесса, в которой в качестве цели обучения выступает совокупность профессиональных компетенций обучающихся, в качестве средства ее достижения - модульное построение структуры и содержания профессионального обучения.

Разработка модульных программ, основанных на компетенциях, начинается с разработки функциональной карты, в основе которой лежит функциональный анализ(12).

Функциональный анализ - это описание трудовой деятельности через функции и результаты.

Преимущество данного подхода состоит в том, что он позволяет оперативно учитывать изменения в технологии и организации труда на региональных рынках труда, куда попадают выпускники учебных заведений.

После разработки функциональной карты, в которой содержатся требования к результатам деятельности в рамках профессии, можно приступить к формированию модульной программы обучения, основанной на компетенциях.

Для этого необходимо "перевести" требования сферы труда на "язык" сферы образования, т.е. в цели и задачи обучения. Следует подчеркнуть, что в мировой практике существует многообразие методик и схем построения модульных программ, основанных на компетенциях, однако все они следуют единой логике.

Эта логика заключается в том, что в основе программ находятся те результаты, которые должны быть достигнуты в процессе обучения и которые соответствуют требованиям сферы труда, т.е. требованиям к деятельности в рамках профессии.

Именно на основе требований к результатам, которые предъявляются работодателями, формулируются и требования к результатам обучения, а именно к тому, что реально будет уметь человек после окончания обучения, т.е. к компетенциям. Именно поэтому все формулировки в документах, относящихся к Структуре программы обучения, начинаются со слов: "После завершения обучения обучающийся будет уметь...".

Проекция функциональной карты на программу обучения осуществляется следующим образом:

1. Основная цель профессии проецируется, т.е. формулируется в структуре программы обучения, как область

развития. Прозрачность означает, что программы обучения следует ориентировать на освоение компетенций, т.е. на результат обучения, поскольку указание на количество часов, отведенное на изучение того или иного предмета, и простой перечень предметов изучения не отражает, что реально будет уметь человек, освоивший программу.

Систему профессионального образования необходимо сделать прозрачной для обучающихся, которые будут четко представлять себе, что они будут уметь и что смогут предложить работодателям.

Таким образом, современная система профессионального образования должна отражать требования сферы труда и специфику социально-экономических условий и обеспечивать обучающегося как профессиональными, так и социальными, коммуникативными и другими компетенциями.

2. Принципы и процедуры модульной программы, основанной на компетенции

профессиональной деятельности выпускника.

2. Основные функции проецируются, т.е. формулируются в структуре программы обучения как компетенции выпускника, формируемые в результате освоения программы.

3. Функциональные модули проецируются, т.е. формулируются в структуре программы, как профессиональные модули обучения.

Общая логика разработки модульных курсов требует построения общей структуры программы, состоящей из модулей обучения, каждый из которых охватывает ограниченный набор взаимосвязанных компетенций.

Общий пакет документации содержит:

- образовательную программу, отражающая структуру модульной программы (Приложение 1);
- спецификации модулей, содержащих руководства по реализации модуля и оценки (Приложение 2);
- учебные материалы к модулям.

Полный пакет документов разрабатывается по каждому модулю. Такие достаточно жесткие требования к документации и материалам обусловлены тем, что в соответствии с характером модульных программ, основанных на компетенциях, они предполагают возможность построения индивидуальных программ обучения в зависимости от потребностей и уровня (знаний, умений и опыта) обучающегося.

Образно можно представить себе модульную программу в виде набора кирпичиков, из которых строится необходимое здание или сооружение. При этом каждый "кирпичик" должен быть автономным - как по содержанию, так и по набору документации.

Необходимость формирования пакета материалов и документов для каждого модуля обусловлена, кроме требований индивидуализации обучения, обязательностью стандартизации обучения в интересах и обучающегося, и преподавателя.

Для обеспечения качества разработанных модульных программ необходима их оценка. При оценке качества модульных программ необходимо обращать внимание на специфику разработки программ, а именно:

- все структурные элементы программы обучения являются "проекцией" элементов функциональной карты: они ориентированы на результат деятельности;
- каждая область компетенции органически связана с областью профессиональной деятельности выпускника, которая отражает главную цель функциональной карты;
- модули обучения отражают компетенции, составляющие область компетенции;
- формулировки названий модулей и областей компетенции должны быть четкими и ясными: они строятся с помощью глаголов в неопределенной форме, поскольку

только так можно подчеркнуть ориентацию областей компетенции и модулей обучения на результат;

- необходимо, чтобы прослеживалась четкая логическая связь области профессиональной деятельности выпускника с областями компетенции и задачами модулей обучения.

3. Организация учебного процесса при обучении на основе компетенций

3.1. Общие положения

Как показал опыт пилотирования модульных программ в учебных заведениях начального и среднего профессионального образования, при реализации модульных программ обучения, основанных на компетенциях у методистов и преподавателей возникают серьезные трудности.

Основная идея предлагаемого подхода заключается в предоставлении обучающемуся максимально широких возможностей обучаться на рабочем месте или в ситуации, максимально имитирующей трудовую среду. Такое обучение позволяет обучающемуся адаптироваться к реальности трудовой деятельности во всем ее многообразии и целостности и применять на практике не только технические, но и сквозные и ключевые компетенции в многообразии трудовых контекстов и ситуаций.

Основа технологии, основанной на компетенциях - обучение посредством деятельности. В этой связи преподавателям нужно научиться доверять студентам и позволять им учиться самим через собственную практику и даже ошибки.

Для эффективной реализации обучения в рамках модульных программ, основанных на компетенциях, перед преподавателями стоят следующие методические задачи:

- применять активные методы обучения;
- создавать условия для самоуправляемого обучения с максимальной опорой на практическое приобретение нового опыта, что требует организации эффективной обучающей среды, обеспечивающей интеграцию теории и практики;

- переосмыслить роль и функции самого преподавателя, научиться обучать по-новому.

Активное обучение (обучение на опыте, самоуправляемое обучение), в центре которого находится обучающийся и которое лежит в основе описываемого подхода, предполагает(13):

- осуществление какой-либо деятельности и выяснение последствий этого; использование понимания какого-то конкретного случая для узнавания подобных случаев в будущем;

- обобщение конкретного опыта на более широкий круг явлений или процессов, основанных на том же принципе;

- применение этого принципа в новых условиях.

В то же время известно, что традиционное обучение предполагает:

- получение информации;
- понимание общих принципов;
- уточнение: демонстрация способности дедуктивного мышления;

- применение знания к решению реальных проблем.

Различия в подходах к обучению состоят в том, что, во-первых, в традиционной (академической) модели обычно слабые знания могут компенсироваться сильными (зная даже 50% учебного материала, студент может сдать экзамен), в модели компетенций ничто не может компенсироваться, все результаты должны быть достигнуты.

Во-вторых, в академической модели обучение зачастую теоретическое обучение проходит в аудитории и акцент делается на повторении знаний, тогда как в модели компетенций обучение происходит в основном на рабочем мес-

При соблюдении вышеизложенных правил при разработке Структуры модульной программы обучения и спецификации модулей образуется иерархия задач, в рамках которой происходит их уточнение и конкретизация, что позволяет в результате четко представить себе, из чего должно состоять содержание обучения.

те/в практической ситуации, ориентировано на работодателя и фокусируется на наблюдаемой деятельности.

При организации учебного процесса необходимо не только обеспечить интеграцию теории и практики, но и сквозных модулей, поскольку сквозные компетенции, например, эффективное общение, бессмысленно осваивать отдельно от технических, завершением которых они являются.

Учебный процесс должен быть организован таким образом, что обучающиеся понимали, как они чему-то научились и как можно интенсифицировать собственное обучение.

Основные принципы методики обучения могут быть сформулированы следующим образом:

- Весь учебный процесс должен быть ориентирован на достижение задач модуля, выраженный в форме компетенций, освоение которых является результатом обучения по модулю. Таким образом, важно, не сколько часов затрачено на обучение, а освоенные компетенции. При этом обучающиеся должны быть ознакомлены с функциональной картой специальности и структурой программы обучения, чтобы понимать место модуля, который они собираются осваивать, в целостной "картине" специальности и иметь четкое представление о структуре программы.

- Необходимо проводить ознакомление обучающихся с содержанием модуля обучения с тем, чтобы они понимали, какие результаты от них ожидаются, т.е. что они будут уметь делать после завершения освоения модуля и как будут оцениваться их достижения.

- Формирование так называемой "области доверия" между обучающимися и обучаемыми достигается за счет обсуждения форм и методов проведения оценки, требований к формированию "портфолио свидетельств" и т.д. В случае текущей оценки ее время должно быть согласовано с обучающимся, с тем чтобы к моменту оценки он был готов представить освоенные компетенции наилучшим образом, а если его результаты окажутся неудовлетворительными - он мог получить совет относительно того, как улучшить свои умения и каких знаний ему не хватает.

- Обучающиеся должны сознательно взять на себя ответственность за собственное обучение, что достигается не общими заявлениями или инструкциями, но созданием такой среды обучения, которая формирует эту ответственность, и прежде всего за счет усиления удельного веса самостоятельной деятельности. Для этого обучающиеся должны иметь возможность активно взаимодействовать во время обучения, помогая друг другу и поддерживая друг друга, и даже конфликтных ситуаций, чему должны способствовать используемые методы обучения, а именно работа в малых группах, проекты, решение проблем.

- Обучающимся должна быть представлена возможность учиться поиску, обработке и использованию информации. Умение осуществлять поиск информации является одним из ключевых умений в современной жизни. При этом следует помнить, что информация сама по себе не является знанием, она превращается в знание только при использовании для какой-либо заданной цели или решения проблемы. Современные, динамически развивающиеся отрасли, а также быстро изменяющиеся

содержание труда в любой сфере требуют от работников постоянного совершенствования знаний и умений, в основе которых лежит информация.

- Обучающиеся должны иметь возможность практиковаться в освоенных компетенциях в максимально большом количестве реальных (и, в крайнем случае - имитационных) контекстов.

- Обучающимся должна быть предоставлена возможность развивать компетенцию, которая получила название "учиться тому, как нужно учиться".

Как правило, все обучающиеся, к каким целевым группам они бы не относились, в школе обучались в рамках традиционной системы, поэтому предлагаемые подходы и методика будут для них новыми. И они вряд ли будут готовы к той степени самостоятельности и ответственности, которая заложена в данной методике. Поэтому нужно всячески содействовать тому, чтобы они приучались и научались учиться сами и отвыкали от того, что их учат.

- Как указывалось ранее, умение учиться является одним из важнейших умений в современном мире и основой обучения в течение всей жизни. При этом необходимо подчеркнуть, что директивными методами этого не сделать: необходимо так организовать учебный процесс, чтобы освоение этой важнейшей компетенции было заложено в каждом его элементе.

Важнейшим принципом организации процесса обучения является индивидуализация обучения, а именно предоставление каждому обучающемуся возможности осваивать компетенции в индивидуальном темпе. При этом речь идет не об отсутствии каких-либо временных ограничений. Всегда рассчитывается ориентировочная продолжительность модуля исходя из оценок времени, которое может понадобиться для освоения требуемых компетенций.

- Все вышесказанное представляет ту методическую, дидактическую, педагогическую базу, на которой строится процесс обучения по модульным программам, основанным на компетенциях.

Следует особо подчеркнуть важность наличия адекватных ресурсов для освоения компетенций. Если отсутствуют хорошо оборудованные производственные мастерские, лаборатории, материалы, инструменты и нет возможности проводить обучение на предприятиях социального партнера, данную методику использовать нецелесообразно и даже безответственно.

3.2. Интеграция теории и практики

Интеграция теории и практики необходима для целостного освоения требуемых компетенций и избежание сегментирования содержания на знания и умения в сознании обучающегося.

Интеграция теории и практики достигается в результате соответствующей организации учебного процесса, использования активных методов обучения и проведении обучения в специально организованной обучающей среде, а также за счет обоснованного отбора необходимых теоретических знаний.

Отбор теоретического содержания обеспечивается за счет тщательного анализа составляющих единиц модуля, которые в сумме обеспечивают достижения задач, сформулированных для каждого модуля обучения.

Отбор теоретического содержания осуществляется для каждого модуля отдельно. После этого проводится оценка того, насколько реально освоение данных знаний в рамках данного модуля или же их объем и значимость для освоения компетенций модуля столь велики, что они должны быть вынесены в отдельные, так называемые базовые модули, изучение которых должно предшествовать освоению данного модуля.

Более того, сама методика освоения базовых моду-

лей принципиально отличается от традиционных лекций и семинаров и предполагает доминирование самостоятельного изучения обучающимся, в рамках которого развиваются когнитивные и интеллектуальные умения.

Следует еще раз подчеркнуть, что поскольку в современном мире важнейшим ключевым умением становится умение учиться, основная нагрузка по освоению теоретических знаний ложится на самого обучающегося, преподаватель в этом случае выступает скорее как консультант и помощник.

Отбор теоретических знаний сводится к следующим процедурам:

- требуемые знания определяются по каждому модулю и могут реально интегрироваться в практические занятия, а не изучаться отдельно на лекциях;

- базовые модули, непосредственно связанные с профессиональными модулями, могут быть реализованы не отдельно, а встроены в интегрированные занятия, поскольку они построены по единому принципу ориентации на конкретный результат;

- даже если теория (базовые модули) изучается отдельно, используются активные методы обучения.

Данный подход к освоению теоретических знаний позволяет обоснованно утверждать, что мотивация обучающихся значительно повышается, когда они точно понимают, зачем конкретно им будут нужны теоретические знания. При этом в рамках профессиональных и базовых модулей теоретические знания осваиваются не отдельно от практики, а встроены в деятельность на каждом занятии за счет соответствующей организации обучения и среды обучения.

3.3. Алгоритм реализации профессионального модуля (14)

Для выполнения задач модуля необходимо:

1. Разработать содержание (сформулировать основные темы) в соответствии с поставленными задачами, обеспечивающее освоение требуемых компетенций.

Примечания.

- Содержание должно точно соответствовать тем компетенциям, которые необходимо освоить.

- Не допускается избыток теоретического материала, не связанного непосредственно с формируемыми компетенциями модуля.

2. Составить характеристики целевой группы, которые нужны для формирования среды обучения и плана обучения.

Примечание.

- При разработке характеристики целевой группы следует обратить особое внимание на: степень мотивации в отношении обучения и трудоустройства; опыт предыдущего обучения и степень его успешности/ неуспешности, а также на аспекты жизненного опыта обучающихся, которые могут помочь вам в формировании плана и среды обучения; фактический уровень знаний и умений в профессиональной области, которую обучающиеся собираются осваивать; предпочтительные стили обучения обучающихся.

3. Сформировать среду обучения:

- составить расписание;
- определить место проведения занятий;
- спланировать привлечение представителей предприятия к участию в процессе обучения.

4. Разработать план занятий.

При планировании каждого занятия определяются: результат обучения, содержание, методы обучения, необходимые материальные ресурсы, в том числе и учебные материалы, краткий сценарий занятия (описание последовательности учебной деятельности).

При составлении плана занятий принципиально важ-

но помнить, что сначала должен быть представлен новый опыт, а не объяснения преподавателя, т.е. должно быть сформировано основание для освоения новых знаний и умений. В начале каждого занятия преподаватель дает основные установки и объясняет порядок организации учебного процесса, после чего должно быть предусмотрено приобретение нового опыта.

Наиболее эффективным способом является демонстрация тех действий, которые должен освоить обучающийся в рамках данного занятия. После этого необходимо предусмотреть обсуждение нового опыта, которое подводит к освоению теоретических знаний. Теоретические знания должны максимально осваиваться самостоятельно, что не исключает мини-лекций. Далее должны следовать практические задания по освоению практических и когнитивных умений, необходимых для осуществления данного действия.

Требование создания плана занятий никак не означает ограничение творчества преподавателя/мастера производственного обучения. Его цель и предназначение состоит в том, чтобы максимально продумать наиболее эффективную организацию занятий и обеспечить занятия необходимыми учебными материалами, которые бы в наибольшей степени содействовали развитию самостоятельного обучения и обучения, основанного на деятельности!

5. Сформировать пакет учебных материалов.

Пример. Алгоритм реализации модуля [7].

Название модуля: обеспечение безопасности труда на рабочем месте.

Задачи модуля: по завершении курса обучения обучающиеся будут уметь:

1. определять и классифицировать различные источники рисков и опасностей для здоровья на предприятии;
2. принимать меры по формированию безопасной трудовой среды;
3. осуществлять свои трудовые обязанности с учетом требований охраны труда и здоровья.

Содержание обучения:

- нормативно-правовая база в области охраны труда и здоровья;
- политика и инструктивные документы в области охраны труда и здоровья на предприятии;
- инструкция по мерам противопожарной безопасности;
- необходимые знания по физике (для осознанного выбора способов пожаротушения);
- правила гигиены, принятые на предприятии, включая необходимые знания по микробиологии;
- правила устранения различных типов загрязнения (включая необходимые знания по химии).

Характеристика обучающихся: студенты первого курса

Среда обучения: - продолжительность 3 часа в неделю, 12 недель;

- преподаватели - из колледжа ПО, менеджеры и сотрудники предприятия;
- место проведения обучения - предприятие.

Пример. План занятий [7]

Тема: "Спецификация одежды по назначению. Составление комплектов одежды".

Результат обучения: по завершении занятия обучающиеся будут уметь:

составлять комплекты из отдельных предметов одежды согласно их назначению с соблюдением стилового единства одежды клиента.

Методы обучения: Практическое занятие в форме речевой игры, работа в малых группах, обсуждение и анализ результатов.

Учебные ресурсы: Модели повседневной одежды (молодежной), аксессуары (шарфы, платки, ремни, головные уборы, бижутерия), раздаточный материал (ксерокопии лекций), заставка на экране (тема занятия, цель, содержание), карточки с цифрами (1, 2, ..., 5), примерочная кабина.

Ход занятия: Обучающиеся формируют 5 команд по три человека, каждой команде предлагается подобрать для конкретного потребителя (одного из обучающихся) комплект повседневной одежды, состоящий из пяти вещей (изделий) с применением дополнений.

Обучающиеся продумывают комплект таким образом, чтобы получить 3 комплекта одежды и сформировать для клиента стилевое единство одежды повседневного назначения, которую можно трансформировать в нарядную одежду.

По истечении заданного времени каждая команда устраивает презентацию сформированного комплекта в виде мини-показа с краткой характеристикой модели, созданного стиля, образа.

После показа модели от каждой группы выходят и происходит обсуждение и анализ результатов комплектации, возможные дополнения, корректировки.

После просмотра грамотно подобранных и представленных комплектов преподавателем выставляется оценка в ведомость обучающихся.

Продолжительность: 2 часа

Домашнее задание: Оформить результаты выполненной работы, проанализировать их в письменном виде, дополнить фотографиями.

При разработке Алгоритма реализации профессиональных модулей необходимо:

- чтобы содержание обучения точно соответствовало задачам модуля;
- чтобы в ходе обучения должны быть освоены все действия, которые перечислены в разделе "действия" спецификации стандарта;
- предусмотреть освоение сквозных и ключевых компетенций на каждом занятии, что будет достигаться бла-

годаря применению различных видов деятельности и активных форм обучения;

- на каждом занятии надо максимально поощрять самостоятельную деятельность обучающихся (изучение теории или практические занятия);

- обучающимся требуется максимальная возможность работы в малых группах: при организации работы в малых группах следует учитывать уровень обучающихся (более успешные - менее успешные), индивидуальные особенности (стили обучения) обучающихся, включая их личные качества, для оптимизации качества и эффективности деятельности;

- все занятия должны быть обеспечены необходимыми ресурсами.

Алгоритм реализации модуля, план занятий и учебные материалы представляют собой так называемый стандартный пакет материалов по модулю. Преимущество наличия такого пакета состоит в том, что:

- им может пользоваться любой преподаватель и мастер производственного обучения;

- он создает равные условия обучения для всех обучающихся и освоение ими требуемых компетенций в одинаковых условиях и с одинаковым ресурсным обеспечением и, следовательно;

- он носит стандартный характер и не зависит от индивидуальных особенностей преподавателя;

- может использоваться в течение всего периода времени, пока не потребуются обновить задачи модуля в связи с изменениями на предприятиях.

3.4. Методы обучения (15)

Планируя организацию учебного процесса и методы, следует помнить, что мы запоминаем:

- 40% увиденного;
- 60% увиденного + услышанного;
- 80% увиденного + услышанного + сделанного нами самими.

Методы обучения - это способы совместной деятельности преподавателя и учащихся, направленные на решение задач обучения.

Как уже указывалось ранее, используемые методы должны обеспечивать максимальные возможности для самостоятельной деятельности обучающихся, т.е. для самоуправляемого обучения.

Современная методика насчитывает свыше 250 различных методов. При этом все методы подразделяются на те, которые ориентированы на преподавателя, и те, которые ориентированы на обучающегося.

В рамках предлагаемого подхода применяются методы из второй группы, особенно методы сотрудничества (работа в группах, проектная работа) и игровые методы (ролевые и деловые игры).

К числу самых распространенных форм и методов обучения в рамках предлагаемого подхода относятся:

- работа в парах;
- работа в малых группах;
- обсуждения в группах;
- демонстрация трудового опыта;
- изучение конкретных случаев из практики;
- проекты;
- практические задания;
- обучение с помощью компьютера.

Как показывает практика, очень эффективно приглашение для ведения части занятий представителей предприятия, которые знакомят обучающихся с новейшими технологиями, процессами, материалами, оборудованием и т.д.

Краткое описание наиболее важных для предлагаемого подхода методов:

1. Задание по индивидуальному чтению (особенно

для взрослого населения). У взрослых обучающихся разный уровень образования, опыт, текущие обстоятельства и цели. Один из способов "ответа" на это разнообразие - задание по самостоятельному чтению, дающее каждому обучающемуся возможность на индивидуальном уровне восполнить какие-либо пробелы в знаниях или углубить знания по конкретному вопросу. Цель индивидуального чтения должна быть четко сформулирована для каждого обучающегося. Результаты прочитанного надо затем обсудить в группе.

Следует учесть, что данный вид задания может не всегда оказаться подходящим, поскольку многие взрослые не имеют времени или не желают тратить личное время на дополнительное чтение.

2. Подгруппы "быстрого обсуждения". Такие подгруппы полезны при организации обсуждения в больших группах. Основная группа делится на подгруппы в 3-6 человек. Во всех подгруппах обсуждается какая-либо тема или ищется решение проблемы. В каждой подгруппе выбирается человек, который записывает содержание обсуждения и затем сообщает его остальным членам группы. Чтобы участники обсуждения не отклонялись от темы, нужно записать ее на доске.

Данная техника эффективна в следующих ситуациях:

- в начале курса обучения, когда обучающиеся должны познакомиться друг с другом;
- когда требуется получить быструю реакцию при выполнении несложных заданий;
- если нужно сформулировать проблему (но не для поиска решения проблемы!).

3. Изучение конкретных ситуаций из практики (case study). Для выполнения данного вида заданий обучающимся должна быть представлена в письменной форме информация относительно реальной ситуации (профессиональной или жизненной) и поставлены конкретные задачи ее изучения/проблемы. Обучающиеся анализируют различные аспекты проблемы и предлагают выработанные решения. Данный вид заданий эффективен как при индивидуальной, так и групповой работе.

Такие задания ценны для развития критического мышления обучающихся, которые учатся анализировать ситуацию, находить оптимальное рабочее решение и понимать основные проблемы, связанные с данной ситуацией.

4. "Круг знания". Этот вид деятельности целесообразно применять в небольшой группе (12 или менее человек), чтобы все члены группы имели возможность высказывать мысли и идеи по конкретной (заданной) теме. Участники должны сидеть по кругу лицом друг к другу. Вопрос, подлежащий решению, или проблему, которая будет исследоваться, следует сформулировать таким образом, чтобы нельзя было обойтись ответом "да" или "нет". Каждого участника просят кратко объяснить свою позицию, чувства или мнения. С большими группами такая же техника может быть эффективной, если поделить группу на малые подгруппы. В таком случае надо назначить человека, ведущего протокол работы малой группы, в котором сообщается о результатах обсуждения основной группе.

При такой организации обсуждения каждый обучающийся получает право и возможность высказывать собственное мнение. Не разрешается критиковать мнения других участников. Успешное использование данного вида деятельности возможно только в том случае, если все члены группы чувствуют себя комфортно и не боятся высказываться, т.е. в ситуации взаимного доверия в группе.

5. Демонстрация трудового опыта. Для обучения, направленного на развитие умений/компетенций, демонстрация имеет первостепенное значение. Она дает участникам возможность получить опыт наблюдения за выполнением какой-либо деятельности профессионалами/специалистами, за использованием конкретных мето-

дов и т.д. Следует особо подчеркнуть важность тщательного планирования и организации демонстрации (обеспеченность необходимыми материалами, местом проведения и оборудованием и т.д.). Чтобы демонстрация была эффективной, студентам надо затем обязательно самим попрактиковаться в применении нового умения и получить немедленную обратную связь о его качестве. До проведения демонстрации основные этапы данного задания следует представить обучающимся в письменной форме, чтобы они могли осознанно участвовать в его реализации и управлении им.

6. Проекты. Учебный проект по структуре практически не отличается от проекта как формы оценки и должен включать в себя:

- точную формулировку целей и задач проекта;
- планирование работы;
- поиск информации;
- структурирование, обобщение и анализ информации;
- изучение необходимых теоретических материалов;
- реализацию проекта;
- оценку (самооценку) конечного продукта (результатов проекта) и процесса реализации проекта;
- презентацию результатов (отчет, доклад, альбом, разработки и т.д.);
- обратную связь от других обучающихся после презентации проекта;
- выводы о том, что можно было сделать лучше или более эффективно, почему и как. Следует отметить, что при реализации проектов роль преподавателей состоит в консультировании студентов, при этом важно чтобы обучающиеся в ходе выполнения проекта имели возможность обращаться к разным преподавателям или мастерам производственного обучения.

Роль преподавателя в организации и реализации проекта

Этап	Описание	Что делают обучающиеся	Что делает преподаватель
1	инструктаж	определяют цели, задачи, критерии	дает проектное задание
2	планирование	составляют план работы, распределяют обязанности	помогает с информацией
3	обратная связь	уточняют план	делает замечания, направляет
4	реализация	выполняют проект	осуществляет мониторинг, советуется
5	самооценка	сверяют результаты проекта с поставленными задачами, делают отчет	советует
6	оценка	представляют и оценивают результаты	оценивает результаты

Важно также отметить, что при эффективной организации общения "обучающийся - преподаватель" обучающиеся получают возможность формировать и совершенствовать важнейшие коммуникативные умения, освоение которых предполагается в сквозных модулях.

Проект может включать в себя задачи одного или нескольких модулей. Во втором случае нужно обратить особое внимание на то, чтобы задачи отдельных модулей были четко сформулированы в задачах проекта.

7. Метод решения проблем. Вместо того, чтобы "транслировать" обучающимся факты и их взаимосвязь,

можно предложить им проанализировать ситуацию - проблему и осуществить поиск путей изменения данной ситуации к лучшему.

Следует подчеркнуть, что умение решать проблемы является важнейшей ключевой компетенцией, необходимой человеку в любой сфере его деятельности и повседневной жизни. Если обучающиеся овладеют умениями/компетенцией решать проблемы, их ценность для организаций, где они будут работать, многократно возрастает, а кроме того, они приобретут компетенцию, которая пригодится им в течение всей жизни.

Важность данной компетенции для работодателей обусловлена тем, что:

- большинство современных предприятий заинтересованы в кадрах, способных принимать на себя ответственность и работать самостоятельно. Чтобы сделать это, людям необходимо умение выявлять проблемы и предлагать решения, то есть как раз то, что является основой ключевого умения решать проблемы;
- умение решать проблемы является ключевым аспектом управления качеством - концепция непрерывного совершенствования основана, в первую очередь, на способности людей анализировать свою деятельность, искать проблемы и находить способы совершенствоваться;
- решение проблем не есть прерогатива деятельности отдельного работника - коллектив также должен уметь совместно решать проблемы.

Проблемы обычно решаются в группах из 4-6 человек. В ходе решения проблемы обучающиеся:

- углубляют свои знания по конкретному вопросу;
- развивают умения решать проблемы, применяя принципы и процедуры (теорию);
- развивают социальные и коммуникативные умения.

Как правило, деятельность групп по решению проблем охватывает 7 этапов:

I. Выяснение содержания/значения понятий и терминов.

II. Определение проблемы.

III. Анализ проблемы и ее последствий, т.е. разбиение ее составные элементы/части, рубрики или задачи.

IV. Ранжирование по важности выделенных элементов/задач и установление связи между ними.

V. Формулирование задачи.

VI. Поиск дополнительной информации.

VII. Отчет пред группой с описанием выбранного метода решения и его обоснование.

8. "Мозговой штурм". Данный вид деятельности представляет собой форму метода решения проблем. Он направлен на генерирование идей или решений проблемы. Все идеи и предложения, высказываемые группой, надо фиксировать на доске или большом листе бумаги, чтобы затем их можно было обобщить и проанализировать. Последовательное фиксирование идей позволяет также проследить, как одна идея порождает другие. Все предложенные идеи/решения затем подвергаются анализу, в котором участвует вся группа.

До начала выполнения этого задания определяются следующие условия:

- не разрешается критиковать идеи друг друга;
 - важна не отточенность формулировок, но их суть.
- Мозговой штурм - это хорошая техника для формирования творческих умений как в малых, так и в больших группах.

9. Обсуждение. Это техника совместного создания знания, формирования идей и мнений об изучаемом предмете для получения новой информации или нахождения решения проблемы. Наиболее эффективно проводить обсуждение в группах не более шести человек. Подойдет группа "краткого обсуждения", в группе обсуждения нужен лидер и человек, ведущий протокол. Особое внимание

необходимо уделять четкой формулировке вопроса для обсуждения. В отличие от группы "краткого обсуждения", в данном случае в результате обсуждения должен быть получен более глубокий ответ или найдено решение сложной проблемы, следовательно, обсуждение требует более длительного времени.

При принятии решения об использовании данного вида деятельности следует обратить внимание на следующее:

1. является ли проблема или вопрос действительно важным для группы? (Как правило, к значимым проблемам/вопросам относятся вопросы межличностных отношений, деятельности предприятия, социальные вопросы и т.д.);

2. соответствует ли предлагаемая проблема особенностям данной группы обучающихся? (Здесь следует учитывать такие факторы, как возраст, пол, уровень образования, опыт и подготовка обучающихся);

3. будет ли предлагаемая проблема способствовать развитию творческого мышления?

4. имеется ли достаточно времени для эффективного обсуждения вопроса? (Если времени недостаточно, то нельзя выдвинуть настоящие решения, и у группы сформируется чувство разочарования, что они ничего не достигли).

Эффективное обсуждение требует тщательной подготовки, может быть, даже большей, чем при других учебных стратегиях.

10. Эксперименты. Экспериментирование полезно как дополнение к демонстрации или в качестве метода поиска и нахождения решения проблемы. Любой эксперимент должен завершаться обсуждением, интерпретацией результатов и устранением любого возникшего недопонимания.

11. Экскурсии на предприятие. Данный вид деятельности помогает обучающимся наблюдать за процессами, процедурами или событиями. Во время подготовки экскурсии необходимо четко согласовать с руководителями предприятия ее цели, задачи, продолжительность и т.д. Обучающиеся тоже должны ясно понимать цели и задачи посещения предприятия, а также, что им предстоит увидеть. В ходе посещения обучающимся нужно вести записи, и фиксировать все возникающие вопросы, чтобы обсудить их после посещения. Следует поощрять применение фотоаппаратов, видеокамер, магнитофонов и т.д. Одной из разновидностей посещения предприятий, являются так называемые "рабочие проекты", когда подгруппы учащихся получают задание самостоятельно посетить различные предприятия и затем сделать сообщение о своем опыте в группе, что позволяет обучающимся учиться друг у друга. Члены подгруппы могут сами выбрать предприятие. Целесообразно организовывать такие посещения во внеаудиторное время.

12. Игры и имитационные задания (моделирование/симуляция). Игры и имитационные задания - это задания, основанные на опыте. При принятии решения об использовании игр и имитационных заданий следует ответить на ряд вопросов:

1. Как обучающиеся (особенно взрослые) отреагируют на обучение посредством игры? Воспримут ли они это как эффективный способ обучения?

2. Сколько времени предусмотрено на задание? Сколько времени занимает объяснение правил и процедур? Соответствует ли время, выделенное на задание, его содержанию, целям и задачам?

3. Соответствует ли механизм выполнения задания его цели и задачам?

4. Каким образом данное задание способствует формированию эффективных взаимоотношений между учащимися?

5. Помогает ли данное задание в развитии мастерства, углублении знания и улучшении отношения к обучению?

13. "Учебный журнал". Учебный журнал заполняется обучающимся, который фиксирует там освоение курса обучения, выполнение заданий, приобретенный опыт, возникающие вопросы и т.д. Целесообразно просить обучающихся обсуждать содержание учебных журналов друг друга в группе.

14. Лекция. Лекции, вероятно, наиболее известный метод обучения, для взрослой аудитории. Тем не менее, он может оказаться наименее эффективным способом обучения. К лекциям можно обратиться, если основной задачей является предоставление информации, рассчитанной на "короткое хранение", или, если группа слишком большая, чтобы использовать другие методы. Существуют разнообразные способы сделать лекционный материал более привлекательным и интересным для обучающегося.

Например:

- предварительное ознакомление обучающихся с подробным планом лекции, чтобы они могли ясно представлять цели и задачи, ожидаемые результаты и способы их достижения, а также планируемое на лекцию время. Целесообразно привлечь обучающихся к участию в изменении способов и методов достижения результатов, если они сочтут это необходимым. Это позволит обучающимся почувствовать себя более вовлеченными в процесс обучения. Также рекомендуется включить в лекцию примеры из собственного опыта студентов, их индивидуального чтения или предыдущих обсуждений;
- предоставление студентам материалов лекции и списка использованных источников.

В ходе лекции следует уделять особое внимание собственному поведению: менять темп речи, двигаться по аудитории (а не стоять за кафедрой), жестами подчеркивать важные моменты, чередовать лекцию с вопросами, заданиями по решению проблем, обсуждениями, включать краткие групповые обсуждения, демонстрации.

Также целесообразно применять наглядные пособия, такие как слайды, видеопленки, фильмы и т.д. Категорически не рекомендуется читать заготовленный текст лекций.

15. Обсуждение с участием группы специалистов. Преимущество обсуждения с участием группы специалистов состоит в том, что оно позволяет представить различные точки зрения по конкретному вопросу. Для подготовки такого обсуждения необходимо заранее встретиться с членами группы специалистов для согласования с ними темы или вопросов, которые будут обсуждаться. Чтобы вовлечь в работу обучающихся, можно устроить "краткое обсуждение", в ходе которого обучающиеся задают специалистам вопросы.

16. Деловая игра. Деловая игра - это вариант имитационной ситуации. Она особенно полезна при изучении различных типов отношений, включая межличностные отношения, поскольку стимулирует активное участие обучающихся и вовлекает даже наиболее пассивных обучающихся. Основные шаги по организации деловой игры включают в себя формулирование проблемы и ситуации, определение и распределение ролей, проведение самой игры, обсуждение и анализ результата. Игровую ситуацию не следует использовать, если в группе нет атмосферы взаимного доверия и психологического комфорта. Ввиду важности групповой работы следует уделять особое внимание формированию малых групп. Как правило, в зависимости от решаемых задач, группы формируются по принципу:

- общих интересов;
- взаимодополняемости членов группы в части кон-

кретных умений (кто-то лучше пишет, кто-то любит заниматься исследованиями и т.д.);

- взаимодополняемости с точки зрения стилей обучения.

Размер групп определяется в зависимости от задания, которое надлежит выполнить.

В ходе организации обучения очень важно использовать все возможности для организации реальной деятельности обучающихся, а не "имитации" деятельности. Как показывает опыт, это самая большая трудность для методистов и преподавателей, которые склонны следовать привычному шаблону: сначала преподаватель объясняет, потом обучающиеся практикуются: или сначала учащиеся смотрят фильм или видео, затем обсуждают.

3.5. Учебные материалы

Кроме учебников предлагаемый подход требует разработки разнообразных дополнительных учебных материалов. Эти материалы должны быть постоянно доступны для обучающихся.

Учебные материалы включают в себя задания, теоретические материалы, описания проектов и проблем, слайды, видеоматериалы, и т.д.

Все материалы для одного модуля составляют пакет методических материалов. Помимо тех материалов, которыми пользуются обучающиеся и которые являются элементами обучающей среды, следует иметь Контрольные папки материалов по каждому модулю.

Важнейшее требование к разрабатываемым учебным материалам:

- связь с задачами модуля;
- ясность изложения;
- четкое представление материала;
- удобство пользования.

В предлагаемом подходе большая часть ответственности за обучение лежит на самом обучающемся, что повышает важность высококачественных и разнообразных учебных материалов как фактора успешности обучения. Независимо от того, какие средства выбраны для учебных пособий, дизайн учебного материала должен удовлетворять основному требованию - быть опорой обучающегося в процессе овладения знаниями и умениями.

Функции учебных материалов можно суммировать следующим образом:

- представлять факты в организованном и структурированном виде;
- стимулировать и мотивировать работу учащегося;
- объяснять теоретическое знание.

Информацию можно найти в учебниках, инструкциях и справочниках. Но, чтобы улучшить учебный процесс и подать информацию в более доступной форме, учебный материал должен показывать связь теоретического знания с задачами обучения; делать абстрактное конкретным.

Учебный материал должен помогать представить абстрактное на конкретных примерах, например показать, что происходит в электрическом проводе, когда включен ток, и почему автомеханику важно об этом знать; имитировать реальность.

Известно, что обучающиеся лучше запоминают, когда задействованы все органы чувств, однако во многих случаях создать непосредственно реальную ситуацию сложно и, следовательно, реальность приходится имитировать. Для этого требуются материалы по разработке ролевых игр и имитационных ситуаций.

Необходимо, чтобы учебный материал побуждал обучающихся искать дополнительную информацию и обращаться к другим источникам. Изучение чего-либо должно быть интересным и приносить удовлетворение.

Сегодня презентация учебных материалов может осуществляться с помощью различных технических

средств. Выбор технических средств зависит от целого ряда факторов, основным из которых является их доступность. Если нет в наличии видеопроекторов, можно обойтись кодоскопами и слайдами. Соответственно и учебные материалы должны быть рассчитаны на такую форму использования.

Поскольку создание новых учебных материалов - процедура достаточно дорогостоящая в плане затрат человеческих ресурсов, для определения целесообразности разработки учебных материалов и их конкретных наименований рекомендуется сначала "провести инвентаризацию" имеющегося материала и посмотреть, как его можно использовать или модифицировать для обучения по модулю.

В разделе "Ресурсы" Спецификации модуля следует обязательно делать ссылки на все необходимые учебные материалы: учебники, справочники, брошюры, Интернет публикации, внутренние разработки и т.д.

Преимущество такого подхода заключается в том, что обучающиеся могут заранее ознакомиться с литературой, с которой они столкнутся в своей будущей профессиональной деятельности.

Самый важный вопрос, который возникает при разработке учебных материалов, относится к содержанию материала. Содержание материалов определяется задачами модуля.

Материалы должны относиться только к одному модулю (Приложение 3). Это обусловлено требованием гибкости модульных программ, основанных на компетенциях.

Второй вопрос касается методики обучения. Как уже отмечалось, основные принципы активного самоуправления обучения сводятся к следующему:

- в центре внимания в процессе обучения находится обучающийся;
- теория должна интегрироваться с практикой;
- обучающийся берет на себя большую ответственность за собственное обучение;
- преподаватель выполняет роль посредника и тренера;
- необходимо, чтобы методика способствовала проблемному подходу в обучении;
- обучение следует сделать гибким в плане времени и места его осуществления.

Все вышесказанное означает, что учебный материал должен быть приспособленным как для индивидуального, так и для группового изучения.

Следующий вопрос касается состава целевой группы обучающихся. Предлагаемый подход можно применять для обучения различных целевых групп, которые будут нуждаться в различных учебных материалах, с точки зрения, как содержания, так и формы.

Во всех учебных материалах (пособия, задания, упражнения и т.д.) требуется введение с описанием задач данного материала и способа его применения.

Чтобы интегрировать практическую и теоретическую части учебного материала, можно включить в него практические задания в форме упражнений, проектных работ, выполнения чертежей и т.п. Задания рассматриваются как часть учебного материала и, соответственно, оформляются по тем же принципам, что и остальной материал.

Учебный материал может содержать текстовый, графический, табличный материал, который позволяет раскрыть и изучить учебный материал. Текстовый материал должен быть изложен литературным языком в третьем лице.

Учебные материалы не должны содержать рекламу из интернета, а также личные высказывания автора. Материал должен быть лаконичным и по мере возможности кратким.

Внутри материал может содержать блоки, которые

делают акцент, обращают внимание на некоторые моменты в тексте. Например, словами: **ВНИМАНИЕ! ОБРАТИТЕ ВНИМАНИЕ! ОСТОРОЖНО! ВАЖНО ЗНАТЬ! ВАЖНО ЗАПОМНИТЬ!** и т.д.

Внутри материалов возможно использование исторических справок, интересных фактов, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Учебный материал рекомендуется оформлять графическими изображениями (фото, картинки и т.д.). Картинки в тексте должны иметь оптимальный размер и хорошее

4. Оценка освоения программ обучения на основе компетенций

4.1. Общие положения

Целевая направленность современного образования связывается с формированием у обучающихся ключевых и профессиональных компетенций выпускника. А система оценивания результатов образовательной деятельности является одним из наиболее важных элементов. Ее результаты оказывают большое влияние на мотивацию к обучению и будущую карьеру обучающихся.

Кроме того, оценка дает возможность получить существенную для учебных заведений информацию об эффективности обучения. При этом методы оценки направлены на измерение освоенных целостных компетенций, а не отдельных знаний и умений.

По мнению некоторых ученых, изменения в системе оценивания учебных результатов - главное отличие компетентного подхода от традиционного оценивания результатов обучения. Существенные отличия заключаются в следующем.

- Объект оценивания. Компетентный подход требует оценивания более сложных, "не видимых глазу" результатов-компетенций. Причем знания и умения выступают при этом как показатели компетенций: "смог" или "не смог" обучающийся решить поставленную перед ним задачу.

Например, заполнение странички портфолио обучающимся (в части "планы на будущее, интересы") служит одним из показателей такой компетенции как понимание сущности и социальной значимости своей будущей профессии, проявление к ней устойчивого интереса. Наблюдение за деятельностью обучающегося в процессе освоения образовательных программ, служит еще одним методом оценки общих компетенций. Например, на занятиях по химии постоянно мотивирую обучающихся искать аналогии, применимые в будущей профессиональной деятельности.

- Субъект оценивания. В традиционном случае субъектом оценивания выступает преподаватель обучения. В условиях компетентного подхода субъектом выступает сам учащийся. Способность человека к самооценке в определенной области - это необходимое условие и признак компетентности в данной области. Исходя из общей компетенции: анализировать рабочую ситуацию, осуществлять текущий и итоговый контроль, оценку и коррекцию собственной деятельности, нести ответственность за результаты своей работы.

Обучающийся, не способный оценить свои знания и умения в той или иной области либо оценивающий их необъективно (завышающий или занижающий оценку), не может считаться компетентным в данной области. Поэтому перед учебным заведением стоит задача: обучить студентов навыкам коллективной и индивидуальной оценке.

Например: 1) на занятиях постоянно пытаться побудить обучающихся анализировать предложенные проблемные ситуации, используя метод "мозгового штурма". (Какие свойства может иметь это вещество, исходя из строения?);

качество, для того чтобы понять, что на ней нарисовано.

Картинки должны иметь практический смысл, а не использоваться просто как оформление. Внутри текста обязательно следует делать ссылку на картинку, например, смотрите на рис. 15, или на рисунке 45 отображен... Каждая картинка должна быть подписана и пронумерована.

Внутри учебных материалов возможно использование табличных данных. Таблицы должны быть оформлены в одном стиле по всему модулю. Таблицы должны быть подписаны и пронумерованы.

2) пытаться подвести обучающихся к тому, чтобы они сами ставили перед собой цели и задачи, исходя из темы, и далее в процессе изучения осуществляли контроль за их реализацией и оценку собственной деятельности (рефлексия: Что мы хотели выяснить на занятии? Что нам удалось узнать? Мы ответили на поставленные вопросы? Что было самым важным на занятии? Кто хочет кого-нибудь похвалить?).

- Критерии оценивания. Традиционное оценивание строится на основе одного из двух подходов: субъективной оценки преподавателем качества ответа или выполненной работы студента. В условиях компетентного подхода эти варианты не годятся. В настоящее время в педагогической литературе выделены существенные признаки качественной оценки компетенций.

Во-первых, это обоснованность. Всем лицам, проводящим оценку, необходимо руководствоваться одинаковыми критериями и оценивать только ту деятельность или компетентность, которая является целью обучения.

Во-вторых, доступность и достоверность. Необходимо создать обучающимся одинаковые условия для оценки (доступ к информационным источникам). Оценивающий должен убедиться, что результат достигнут именно конкретным обучающимся, который умеет использовать свои знания и умения в определенной ситуации трудовой деятельности.

В-третьих, применимость, когда методы оценки соответствуют имеющимся ресурсам.

В-четвертых, гибкость - оценка проводится тогда, когда обучающийся готов продемонстрировать освоенные компетенции.

При выполнении этих условий оценка становится фактором мотивации и поощрения обучающихся за достигнутые результаты.

Оценка - это процесс создания и сбора свидетельств деятельности обучающегося и вынесения суждения относительно этих свидетельств на основе заранее определенных критериев.

Оценка освоения модуля предполагает демонстрацию или подтверждение того, что обучающиеся освоили требуемые компетенции, сформулированные в задачах по каждому конкретному модулю, и могут осуществлять все требуемые действия в рамках данной компетенции.

В основу оценки освоения модулей обучающимися положены следующие принципы:

- в рамках методики, основанной на компетенциях, оценка базируется на критериях;
- критерии оценки формулируются в терминах результатов деятельности/задач модуля;
- при оценке учитываются представленные свидетельства освоения компетенций обучающимся;
- сбор свидетельств осуществляется непрерывно в течение всего периода обучения, т.е. в процессе освоения компетенций в определенных заранее контрольных точках, а также в ходе итоговой оценки;
- оценка освоения модуля производится на основе всех свидетельств, включая и свидетельства, предоставленные в ходе итоговой оценки.

Данные свидетельства могут быть получены в ходе реальной деятельности обучающегося в процессе обучения или же в результате специально спланированной практической ситуации, например, когда экзаменатор наблюдает за выполнением конкретного задания. Достигнутые результаты оцениваются на основе установленных и заявленных заранее критериев.

4.2. Методы оценивания

До сих пор в перечне методов оценивания в основном использовались термины "экзамен" или "зачет". Но в контексте учебных программ на основе результатов обучения, широкое применение находят и другие, более разнообразные и больше направленные на оценивание содержания, методы оценивания.

При выборе метода оценивания необходимо учитывать следующие критерии выбора:

- метод оценивания должен прежде всего соответствовать поставленной задаче, то есть подходить для оценивания с помощью выбранного метода тех результатов обучения, которые нужно оценить с помощью выбранного метода.

При необходимости можно задать контрольный вопрос: "Можно ли с помощью этого метода собрать необходимую информацию о достижении оцениваемого результата обучения?"

- метод оценивания должен быть выполнимым для обучающегося. В данном случае нужно учитывать наличие ресурсов, которые необходимы для осуществления оценивания (в т.ч. время, человеческий ресурс, средств и оборудование, финансы);

- метод оценивания должен быть как можно реалистичным, т.е. имитировать последующий профессиональный контекст;

- метод оценивания должен быть надежным. Надежным методом является метод, который последовательно дает один и тот же результат, в том числе в других условиях и при других проверяющих.

В дополнение к правильно выбранному методу необходимы так же хорошо описанные критерии оценивания.

1. Практическая работа - это метод оценивания, при котором в процессе решения практического задания обучающийся демонстрирует навыки, которыми он овладел в течение какого-то периода.

Результатом практической работы обычно является что-то конкретное, например, строительная конструкция, продукты, выполненная работа, изделие ручной работы, рисунок и т.д. В сфере обслуживания практической работой может служить оказанная клиенту услуга. В профессиональном образовании практическая работа является наиболее характерным методом оценивания.

Практическую работу можно оценивать целиком или по частям: планирование работы, процесс ее выполнения и результат. Оценивание процесса выполнения работы так же называют демонстрацией практических навыков.

Практические работы обычно выполняются в наиболее реалистичной среде - например, в мастерской, в учебном отделе или на предприятии, которое предоставляет практику. Некоторые части практической работы можно оценить и в классе. Так можно продемонстрировать планирование работы или владение некоторыми важными для выполнения задания навыками.

Практическую работу можно так же оценить с помощью симуляции. Использование симуляции разумно в тех случаях, когда оценивание учебной ситуации в реальной жизни невозможно из-за отсутствия необходимых денежных средств или из-за возникновения серьезных рисков. Симуляция используется, например, в областях, связанных с автомобилями, воздухоплаванием и медициной.

Новые возможности в использовании симуляций в со-

временном мире дает виртуальная среда. Она отражает реальные ситуации наиболее точно и позволяет учащимся оценить свои возможности безопасно и без затрат материальных ресурсов.

Практическая работа может быть связана с такими методами оценивания, как анализ, беседа и самоанализ. Если вы хотите узнать, связывают ли обучающиеся теоретические знания с практикой, то практическую работу можно комбинировать с интервью или отчетом.

Практическая работа считается подходящим методом оценивания для профессиональных учебных заведений, потому что в этом методе используются реальные задания, с которыми обучающемуся придется столкнуться и в дальнейшей трудовой жизни. Обычно обучающийся может сразу увидеть результаты своей работы, а обратная связь по ним дается быстро и в личном порядке.

Препятствиями к применению метода могут быть: большой расход времени преподавателя во время подготовки, недостаточное количество реалистичных сред для проведения практических работ, недостаток оборудования и высокая стоимость.

Рекомендации: демонстрация практических навыков подходит для оценивания прикладных результатов обучения разного уровня. С другой стороны, этот метод оценивания становится более результативным, если в его рамках происходит еще и оценивание причин совершаемых действий, то есть теоретических знаний и понимания ситуации. В этом случае метод оценивания превращается в средство интеграции.

Процесс выполнения практической работы разумно записывать на видео, будь то практическая работа в симуляторе или в рабочей среде. Это даст возможность в дальнейшем детально проанализировать происходящее.

Перед итоговым оцениванием практических навыков нужно провести серии тренировок, в ходе которых осуществляется формирующее оценивание. До начала оценивания, обучающихся знакомят с критериями оценивания и с ожидаемым уровнем достижения результатов обучения.

Если демонстрация практических навыков происходит в группах, то обратную связь об уровне навыков нужно давать каждому обучающемуся отдельно. Кроме того, нужно дать обратную связь и для всей группы в целом.

Для практической работы составляются оценочные листы. Критерии оценивания практической работы лучше записать в том порядке, в котором происходят соответствующие им действия. В одной из частей оценочного листа можно оставить место для комментариев формирующего оценивания, чтобы дать обучающемуся своевременную обратную связь о процессе обучения.

При составлении критериев оценивания практических работ советуем обратить внимание на следующие аспекты:

- планирование рабочего процесса;
- осуществление рабочего процесса или демонстрация практических навыков;
- результат работы;
- техника безопасности;
- охрана окружающей среды и гигиена труда;
- ключевые компетенции системы непрерывного обучения.

Пример:

Задание для оценивания. Покрывать каменную стену цементно-известковой штукатуркой. Модуль "Штукатурные работы", направление "Строительно-отделочные работы".

Результат обучения, соответствием которому оценивается - учащийся осуществляет штукатурные работы в правильной технологической последовательности, использует правильные и рациональные рабочие навыки. Критерии оценивания. Учащийся...

- очищает щеткой или сварочным очистителем поверхность стены от пыли, отлупившихся частей отделки, частиц металла, масла и других посторонних частиц;
- по мере необходимости увлажняет или подсушивает стену;

- с помощью уровня измеряет кривизну стены и отмечает зоны, подлежащие оштукатуриванию;

- приготавливает штукатурную смесь из нужных компонентов, используя их в правильных пропорциях;

- выбирает необходимые для проведения штукатурных работ инструменты;

- наносит штукатурную смесь на стену с помощью кельмы;

- в процессе оштукатуривания ровняет поверхность с помощью затирки;

- проверяет кривизну стены с помощью уровня;
- приводит в порядок рабочее место и инструменты;

- в процессе работы использует средства индивидуальной защиты.

1. Решение проблем - это метод оценивания, в ходе которого обучающиеся анализируют суть возникшей проблемы, причины ее возникновения и предлагают решения этой проблемы. Этот метод помогает оценить умение найти нужную информацию, умение анализировать и отличать важное от неважного, умение находить возможные решения и, конечно, профессиональные знания учащихся.

Похожим методом является анализ случая (case study). Часто отличие между решением проблем и анализом случая состоит только в названии.

Задания с использованием различных ситуаций тоже используют логику метода решения проблем, но обычно они не такие масштабные и не содержат всех компонентов (например, поиска информации).

В качестве метода оценивания, решение проблем хорошо использовать как отдельно, так и в комбинации с другими методами. Например, он может быть частью большой письменной работы или одним из вопросов интервью. Также можно попросить обучающегося описать какой-нибудь сложный случай, с которым пришлось столкнуться, и провести анализ опыта, полученного во время практики или трудовой деятельности.

Одним из показателей профессионального развития является способность замечать все более сложные проблемы и находить пути для их решения.

Рекомендации: проблема, которая используется в качестве метода оценивания, должна быть жизненной и у нее не должно быть слишком простого решения. Каждый год можно составлять новые проблемы, к тому же это можно делать вместе с руководителями практики и работодателями.

Решение проблемы, которое вы хотите оценить, должно предполагать наличие у обучающегося знаний из пройденного материала, а также умение использовать эти знания и профессиональную терминологию. Если решение проблем предлагается как домашнее задание, то можно разрешить использование вспомогательных материалов или поиск дополнительной информации.

В некоторых случаях проблема может иметь несколько решений, из которых учащийся выбирает подходящий для себя вариант и объясняет, в чем состоит преимущества сделанного им выбора.

Задание, в котором учащемуся предлагают решить проблему, можно составлять для оценивания результатов обучения одного или сразу нескольких модулей. Такое задание может быть использовано и для итогового оценивания модуля в случае, если оно охватывает все результаты обучения этого модуля.

В критериях оценивания стоит обратить внимание на анализ проблемы, поиск и использование информации,

аргументацию и детали, которые указывают на качество решения.

Этот метод хорошо подходит для работы в группах, где появляется возможность оценить социальные навыки (умение работать в команде, приводить аргументы, убеждать оппонентов, вести переговоры и т.д.). В таких случаях нужно продумать, как будет происходить оценивание социальных навыков - кто, кого и каким образом оценивает. Конечно, все аспекты, на которые нужно обратить внимание, должны быть указаны в перечне критериев оценивания.

Пример:

Задание для оценивания. В процессе групповой работы решить проблему и ответить на предложенные вопросы.

Модуль "Основы реставрации", направление "Строительно-отделочные работы", 3 курс.

Результат обучения, который оценивается с помощью этого метода - обучающийся выясняет причины повреждений конструкции, визуально оценивает техническое состояние постройки или конкретной конструкции.

Описание проблемы.

Предприятие использует старую, частично разрушенную мастерскую, которой, однако, нет в списке предназначенных под снос зданий. Стены мастерской решено отреставрировать.

Вопросы для решения проблемы:

Какие повреждения имеет строение и материалы, из которых оно построено, и каковы причины этих повреждений?

Как можно было избежать этих повреждений?

Какие опасности могут быть связаны с реставрационными работами?

Как должны быть организованы реставрационные работы и какие требования техники безопасности и пожарной безопасности нужно при этом соблюдать?

Критерии оценивания:

- названы возможные повреждения и причины их возникновения;

- в решении проблемы изложены этапы реставрации стен старой мастерской;

- выбранные способы реставрации основываются на пройденном в процессе обучения теоретическом материале;

- произведены все необходимые для реставрации математические расчеты о площади, объеме, количестве нужных материалов и их общей стоимости;

- выбранное решение содержит в себе описание возможных опасностей и способов обеспечения безопасности в ходе реставрационных работ;

- предложенное решение применимо в реальной ситуации, экономно и обосновано.

2. Интервью или собеседование - это метод оценивания, при котором преподаватель или оценивающая комиссия задает обучающемуся вопросы, касающиеся пройденного теоретического материала. Интервью хорошо подходит для оценивания навыков владения иностранным языком, для оценки знаний, полученных опытным путем, а также для подведения итогов длительной практики.

Вопросы каждого билета подбираются таким образом, чтобы можно было в той или иной мере оценить все результаты обучения. В обратном случае на основе интервью невозможно будет судить о достижении обучающимся нужного уровня знаний. Для оценивая оставшихся вне интервью результатов обучения параллельно могут использоваться и другие методы.

Интервью помогает обучающимся развивать способности к самовыражению и дает самое полное представление об их знаниях и понимании обсуждаемой темы. Одним из важных ограничений в данном случае является время, поэтому имеет смысл использовать этот метод

оценивания прежде всего в самых важных областях или на решающих этапах процесса обучения.

Интервью, которое опирается на самоанализ учащегося, - это форма оценивания, которая используется в развивающих беседах. Тогда результатом будет не итоговое, а формирующее оценивание, в ходе которого вместе с учащимся ставятся новые цели для дальнейшего развития.

Рекомендации: чтобы интервью получилось удачным, нужно в самом начале установить позитивную атмосферу и дать обзор тому, как будет проходить интервью. Предпосылкой успешного интервью является непринужденная атмосфера и непредвзятое и дружелюбное отношение преподавателя к обучающемуся. Обучающегося нельзя торопить с ответом. Ему нужно дать время на то, чтобы вспомнить и обдумать необходимые для ответа факты.

Очень важно, чтобы вопросы интервью были понятными и конкретными. Если обучающийся колеблется при ответе на вопрос, то преподаватель может переформулировать его.

Если ответ обучающегося слишком короток, то можно подбодрить его и показать, что вы активно слушаете собеседника. Также помогут помочь уточняющие вопросы. Если при ответе обучающийся отклоняется от темы и начинает рассуждать о других известных ему областях, то учитель должен обратить на это внимание и при необходимости снова задать вопросы.

Вопросы нельзя составлять так, чтобы ответом на них были "да", "нет" или другие короткие ответы. Если в ответе на вопрос нужно выразить мнение, то следует обязательно указать, чье именно мнение следует выразить.

Если интервью охватывает материалы всего семестра, то будет очень сложно составить для него критерии оценивания. Можно указать, достижение каких именно результатов обучения должен продемонстрировать обучающийся.

Пример.

Задание для оценивания. Вопрос интервью: Опишите гарниры, подходящие к жареной рыбе. Назовите как минимум пять гарниров.

Критерии оценивания. Учащийся...

- называет как минимум пять гарниров, которые подходят к жареной рыбе;
- описывает технологии изготовления этих гарниров;
- описывает способы сервировки названных гарниров;
- корректно использует профессиональную терминологию.

4. Портфолио - это собранная с какой-то целью интегрированная коллекция работ обучающегося или обучающихся. С помощью портфолио можно оценить и сам процесс обучения, и его результаты.

Портфолио можно составлять разными способами: это может быть простое или тематическое собрание работ, собрание образцов работ или портфолио развития обучающегося.

Для составления рабочего портфолио обучающийся собирает свои работы в течение всего процесса обучения. Такие портфолио могут быть составлены и из материалов, собранных за время выполнения одного из учебных заданий (например, участие в проекте, составление какого-то наброска или исследовательской работы).

В рабочих портфолио могут содержаться тематические наброски идей или практических работ, опросники, эскизы, решения задач и т.д.

Тематические портфолио обычно содержат материалы, которые связаны одной темой. Для этого выбираются лучшие работы, сделанные учащимся в течение определенного учебного периода.

В портфолио развития в течение долгого времени собираются работы, которые лучше всего характеризуют

процесс развития обучающегося. Портфолио развития обычно является личным и его содержимое выбирается владельцем самостоятельно. В этом портфолио могут находиться фото работ или достигнутых результатов и их короткий анализ.

Руководства по составлению портфолио могут сильно отличаться в зависимости от темы и типа портфолио, а также того, каким образом оно будет оцениваться. Ко всем типам портфолио должен прилагаться самоанализ обучающегося, сделанный на основе собранных материалов.

Рекомендации: составление портфолио - это довольно трудоемкий процесс, поэтому его стоит использовать для оценивания больших объемов материала. Так можно собирать, например, работы, сделанные в течение одного или нескольких модулей или даже всего периода обучения.

Поскольку форма портфолио может быть незнакома обучающимся, то его структуру можно дать заранее. Для более опытных обучающихся может быть достаточно точно сформулированных результатов обучения, для подтверждения достижения которых и составляется портфолио. Таким образом, портфолио может быть использовано для подведения итогов предыдущего обучения и опыта работы.

В наши дни портфолио часто предоставляется в электронном виде. Если оно ведется в электронной среде, то работы лучше сортировать не по отдельным заданиям, а по обучающимся. Так обучающимся будет легче делать целостный анализ этих работ.

При оценке портфолио, можно сначала рассматривать отдельные работы, а затем все собрание работ, а можно сразу оценивать портфолио целиком. В основе оценивания лежит хорошо составленное руководство по оцениванию. Тем не менее, процесс оценивания будет проходить гораздо легче, если для разных частей портфолио будут составлены отдельные критерии оценивания. Лучше всего оформить критерии в виде таблицы, чтобы иметь о них целостное представление.

Пример.

Задание для оценивания. Составить портфолио из работ, сделанных в рамках модуля "Создание причесок".

Критерии оценивания:

В портфолио представлены примеры причесок, подходящих к разным типам лица, рисунки пропорций лиц под разными углами обзора, изображения различных элементов и эскизы причесок, а также описания подходящей к разным прическам одежды.

5. Проект - это метод оценивания, состоящий из нескольких частей и имеющий определенную структуру. Три классических части проекта - это планирование проектной деятельности, осуществление проекта и отчетность. Длительность проекта обычно predetermined, а цели заранее оговорены. В процессе обучения и цели, и длительность проекта могут обсуждаться с обучающимися.

В ходе проекта имитируются или осуществляются реальные действия. Это мотивирует обучающихся участвовать в проекте и подготавливает их к будущим рабочим заданиям. Части проекта (планирование проектной деятельности, осуществление проекта и отчетность) можно оценивать по отдельности или целиком. Из-за того, что проведение проекта подразумевает большой объем работы, обычно его реализацией занимается группа обучающихся. Для этого нужны как профессиональные знания и умения, так и наличие общих ключевых компетенций.

В ходе проекта можно оценить умение планировать время, умение ставить перед собой цели и задачи, а затем двигаться в сторону их выполнения, а также навыки командной работы. Составление отчета предполагает демонстрацию ИКТ-навыков.

Отчет о проекте можно представить в виде доклада или защиты. Аудитория может оценивать происходящее,

тем самым развивая свои навыки оценивания, и одновременно учиться замечать собственные сильные и слабые стороны.

Рекомендации: чем сложнее проект, тем точнее должно быть руководство к нему. Лучше всего в самом начале обсудить промежуточные цели и сроки проекта, встречи с руководителем и получение обратной связи. Чем ближе к реальной жизни и чем больше реальной пользы будет приносить проект, тем лучше. К проведению проекта можно привлечь работодателей и, если это возможно, осуществлять его в рабочей обстановке или непосредственно в среде обслуживания клиентов.

Критерии оценивания проекта следует описать соответственно его частям.

Для осуществления проекта, как и в случае других трудоемких методов, необходима помощь и поддержка руководителя. Выражаясь языком оценивания - до проведения итогового оценивания должно быть использовано достаточно много формирующего оценивания. Проект можно оценивать с точки зрения разных его участников: обучающийся или группа обучающихся могут указать в отчете, насколько по их мнению проект был успешен и обосновать, почему; оценивать проект могут и другие обучающиеся, например, команды других проектов; в числе тех, кто оценивает проект, могут быть не только преподаватели, но и работодатели и, наконец, обратную связь проекту могут дать клиенты, на которых была направлена услуга или продукция.

Примеры.

Возможные проекты:

- неделя народной кухни - спланировать и провести компанию по знакомству с кухнями конкретных стран, которая включает в себя приготовление и дегустацию блюд этих кухонь;
- пошив женского жакета по заказу клиента;
- реставрация предмета старой мебели;
- проведения мероприятия открытия туристического сезона;
- составление и верстка электронной школьной газеты.

Задание для оценивания. Осуществить командный проект "Кыргызская народная культура в развитии продукции предприятий общественного питания".

Проект содержит следующие этапы:

- планирование проекта, в том числе составление временного графика и распределение заданий;
- подготовка проекта: сбор тематической информации, составление меню;
- осуществление проекта: приготовление разработанных блюд и сервировка их для гостей;
- пост-проектная деятельность: анализ осуществления проекта и его результатов, оформление отчета и доклад о результатах.

Критерии оценивания (оформление проекта):

- цели проекта, проектная деятельность и результаты связаны между собой;
- описаны пожелания заказчика проекта;
- ожидаемые результаты проекта соответствуют пожеланиям заказчика;
- результаты проекта позволяют достичь целей проекта;
- бюджет проекта находится в равновесии и покрывает все статьи расходов;
- описана рекламная кампания проекта.

4.3. Характеристика процесса оценки

Процесс оценки включает в себя следующие стадии [1]:

- планирование оценки - планирование способа сбора свидетельств, наиболее полно и адекватно отражающих освоение компетенции, включая отбор методов оценки. При планировании процесса оценки необходимо опреде-

лить виды и методы оценки, соответствующие данному модулю, в том числе:

- общие принципы оценки, которые оформляются в виде Руководства по оценке;
- список типовых методов оценки, например: краткое изложение проекта, образец практического упражнения или типовых вопросов, которые также входят в Руководство по оценке;

- разработку типовых контрольных ведомостей (листов рейтинга) с указанием критериев, необходимых для успешного выполнения практических упражнений или заданий. В контрольных ведомостях надо четко документировать, какие методы оценки использованы и каковы ее результаты;

- сбор свидетельств - процесс, в ходе которого обучающийся и экзаменатор (оценщик) осуществляют сбор этих свидетельств. Собранные свидетельства формируют "портфель свидетельств".

Обучение в рамках подхода, основанного на компетенциях, предполагает постоянную деятельность обучающегося по освоению конкретных компетенций, в процессе которой он создает определенные "продукты" - чертежи, изделия, эскизы, расчеты, схемы, документы, видеозаписи какой-либо деятельности и т.д.

Эти произведенные обучающимся объекты/предметы составляют "портфолио свидетельств". "Портфолио", содержащий набор свидетельств освоения компетенции, используется при итоговой оценке, обеспечивая, ее объективность и достоверность. Свидетельства также формируются в ходе проведения итоговой оценки;

- наблюдение за деятельностью обучающегося на рабочем месте. Как правило, оценщик вместе с обучающимся изучает представленные свидетельства и устанавливает их соответствие требованиями компетенции;
- принятие решения по оценке - оценщик решает, достаточны ли представленные свидетельства для доказательства освоения компетенции.

Как правило, оценка отдельных умений в рамках данной компетенции осуществляется в процессе освоения модуля. Итоговая оценка, должна носить комплексный характер, т.е. все освоенные в модуле компетенции оцениваются в рамках интегрированного практического задания, при выполнении которого обучающийся может продемонстрировать способность выполнять трудовые функции.

Поскольку оценка основывается на свидетельствах, представленных обучающимся, следует более подробно остановиться на том, какими могут быть представленные свидетельства. Свидетельства могут иметь форму:

- физических объектов, произведенных кандидатом;
- деятельности обучающегося (под наблюдением оценщика);
- свидетельств, представленных другими людьми, которые наблюдали за обучающимся (видеозаписи, аудиозаписи и т.д.);
- результатов выполнения заданий, включая проекты и case studies;
- ответов на письменные/устные вопросы;
- результатов ролевых игр;
- записей в журналах обучающегося, "портфеля свидетельств".

Свидетельства, необходимые для принятия решения по оценке, рассматриваются по критериям:

- достоверности - они должны быть непосредственно связаны с оцениваемой компетенцией;
- достаточности - требуется достаточно свидетельств для демонстрации устойчивого качества деятельности в течение определенного периода времени.

Для планирования методов процесса оценки рекомендуется использовать вспомогательные таблицы.

Таблица 1

Название модуля...			
Метод оценки	Что оценивается - практические или когнитивные умения	Форма проведения оценки	Пояснения

Таблица 2

Название модуля...			
Задача модуля	Как будут собраны свидетельства?	Примеры свидетельств	Методы оценки

Такие таблицы позволяют подготовить материалы для оценки, сформулировать задания, уточнить методы получения свидетельств.

Во избежание субъективности при оценивании также рекомендуется:

- применять проверочные листы для экзаменаторов, содержащие четкие ответы на вопросы и критерии оценки деятельности;

- проводить оценку с участием минимум двух оценщиков.

Надо также помнить, что при планировании процесса оценки следует учитывать:

- временные затраты экзаменаторов/оценщиков;

- ресурсы, необходимые для оценки (материалы, оборудование);

- временные затраты обучающихся.

Оптимальным методом оценки компетенций может служить демонстрация умений и знаний (компетенций) на рабочем месте.

При невозможности провести оценивание на рабочем месте нужно обращаться к имитации трудовой ситуации/рабочего места, организованной самым тщательным образом. При этом имитация условий реальной трудовой деятельности должна включать в себя среду, оборудование и материалы, используемые в реальных условиях трудовой деятельности на рабочем месте.

Следует особо подчеркнуть, что оценка компетенции предусматривает только возможность либо подтвердить, либо не подтвердить ее освоение. Другими словами, компетенция либо освоена, либо нет.

В критериях оценки должен быть заложен диапазон допустимых отклонений от нормы или указана невозможность любых отклонений.

Возможность или невозможность допустимых отклонений зависит от конкретной трудовой деятельности (специальности).

При формулировке требований к оценке и оценочных заданий рекомендуется употреблять следующие глаголы в зависимости от объекта оценки.

Таблица 3

Объект оценки	Глаголы
Знания	Определять, описывать, перечислить, указать, назвать и т.д.
Понимание	Объяснить, различить, оценить, доказать, проиллюстрировать, проинтерпретировать, сделать вывод, прогнозировать, обобщить и т.д.
Способы применения знаний	Применить, использовать, решить, соотносить, подготовить, рассчитать, показать, сделать; проанализировать, выбрать, различить, отделить и т.д.

Объект оценки	Глаголы
Аналитические организационные умения	Планировать, создать, распределять по категориям, разработать, составить, организовать, оценить, обосновать, интерпретировать, сделать вывод, сравнить и т.д.
Практические умения	Создать, измерить, осуществить, конструировать, разобрать, использовать, управлять, сотрудничать, участвовать, работать безопасно, демонстрировать, слушать, говорить, принять, изобразить и т.д.

4.4. Документация по проведению оценки

Для проведения оценки необходимо разработать целый ряд документов:

1. Руководство по оценке модуля.
2. Памятку по оценке для студентов/ обучающихся.
3. Оценочные ведомости.
4. Оценочные задания.

Формат вышеперечисленных документов не стандартизирован и может иметь разные формы.

Руководство по оценке модуля. Содержит результаты планирования оценки, а именно, описание методов и процедур оценки.

В документ вносятся:

- название и номер модуля;

- общая характеристика процесса оценки - в ней перечисляются свидетельства, которые должен собрать преподаватель (оценщик) для оценки компетенций обучающегося по модулю, а также указана необходимость документировано зафиксировать доказательства по освоению всех действий, включенных в Спецификацию модуля;

- общие принципы и подходы к оценке - здесь описаны методы оценки, оценочные задания и используемая система критериев. Рекомендуется выделить оптимальный метод оценки данного модуля, такой как, например, демонстрация обучающимся умений и знаний на рабочем месте, позволяющая получить подтверждение освоения компетенции в условиях трудовой деятельности, или иные виды оценки, в том числе проекты.

При этом в Руководстве по оценке следует привести образец задания в качестве ориентира.

Пример.

I. Руководство по оценке модуля

1. Название модуля: Обслуживание иностранных туристов и VIP в ресторане.

2. Номер модуля 02.

3. Общие принципы и подходы к оценке.

В ходе оценки освоения данного модуля обучающимся необходимо продемонстрировать, что их умения и знания действительно соответствуют требованиям, определенным по каждой компетенции в рамках установленной области профессиональной деятельности. Подробно эти требования изложены по каждой компетенции модуля.

При итоговой оценке компетенции рекомендуется применять комплексный подход к оценке.

Необходимо четко фиксировать используемые методы оценки (для каждого действия) и промежуточные результаты освоения модуля обучающимися.

Все задания следует формулировать четко, ясно и доступно для понимания обучающихся.

Оптимальным методом оценки может служить демонстрация умений и знаний на рабочем месте, позволяющая получить подтверждения компетенций обучающегося в условиях трудовой деятельности. При невозможности провести оценку на рабочем месте можно обратиться к имитации рабочего места. Условия имитационной ситуации должны отражать реальные условия выполнения

профессиональной деятельности на рабочем месте и включать в себя воссозданную среду, оборудование и материалы, существующие в реальных условиях трудовой деятельности.

4. Принципы и подходы к проведению оценки конкретных действий.

При обучении студентов по модулю; Обслуживание интуристов и VIP в ресторане рекомендуется использовать следующие виды и методы для оценки освоения умений:

Сервировать стол с соблюдением правил международного сервиса, санитарии и видов обслуживания - обучающиеся должны продемонстрировать последовательную сервировку стола в реальной трудовой ситуации 3 раза под наблюдением мастера производственного обучения и предоставить доказательства в виде трех фотографий или видеозаписи сервировки, которую они делали в процессе обучения.

Эффективно устанавливать контакт с гостями - может быть организована имитационная игра с приветствием гостей на иностранном языке, выполнена видеозапись и проведен анализ размещения гостей. Также можно предложить обучающимся письменное задание разработать схему размещения гостей или провести письменный тест из 8 вопросов, на 7 из которых должны быть даны правильные ответы. Результаты тестирования вносятся в портфель свидетельств обучающегося.

Принимать заказ - обучающемуся может быть дано задание выполнить 2 ролевых упражнения по приему заказов. Оптимальным методом оценки будет наблюдение метрдотеля за действиями обучающегося и оформлением бланка заказа. Дополнительно можно провести письменный опрос по теме "Ассортимент и состав блюд и напитков по меню предприятия".

Удовлетворительным результатом будет считаться правильные ответы на 3 из 5 заданных вопросов. В качестве дополнительных свидетельств обучающиеся должны приложить фотографии трех блюд с их описанием на русском и английском языках.

Подавать блюда и напитки в соответствии с правилами международного сервиса и вида обслуживания - обучающиеся должны продемонстрировать в реальной трудовой ситуации подачу блюд в соответствии с правилами и нормами международного сервиса и видами обслуживания. Для документальной записи удовлетворительных результатов практической работы обучающихся служит ведомость наблюдения.

Подача блюд должна быть продемонстрирована 5 раз (холодные и горячие закуски, первые и вторые блюда, десерт) тремя способами (английским, французским, русским). Кроме того, можно провести устный опрос обучающихся по правилам подачи блюд. Необходимо дать правильный ответ на все 5 вопросов, а также приложить схемы обслуживания гостей в зависимости от вида обслуживания (завтрак, обед, ужин, банкет, шведский стол).

Производить расчеты с гостями - мастер производственного обучения наблюдает за действиями обучающихся в реальной трудовой ситуации. Обучающимися должны быть представлены 3 оформленных бланка счетов.

Рекомендуется проводить итоговую оценку освоения компетенции модуля комплексно в рамках интегрированного практического задания: 1 - обслуживание иностранных туристов; 2 - обслуживание VIP.

Конкретные задания, процедуры и требования к выполнению заданий должны быть разработаны оценщиками.

II. Памятка по оценке для обучающегося
Каждый обучающийся должен получить Памятку по оценке, которая подробно информирует его о методах и критериях оценки освоения модуля.

В этой памятке должны содержаться:

- название и номер модуля;
- описание компетенций, которые требуется освоить по завершении обучения;
- критерии оценки;
- процедуры сбора свидетельств и сроки их представления;
- описания форм оценки и оценочных заданий.

Основным требованием к форме данного документа является его обращенность к обучающемуся. Документ должен быть написан простым и понятным языком, чтобы обучающийся смог понять, как и в какой форме будет проходить текущая и итоговая оценка освоенных им компетенций.

В Памятке по оценке для обучающихся следует отметить:

- что текущее оценивание деятельности по освоению модуля будет проводиться постоянно и завершится итоговой оценкой;
- требования к сбору свидетельств для формирования "портфолио";
- процедуру итоговой оценки, содержание практических занятий, время и место их проведения, а также критерии оценивания.

Если предусмотрены дополнительные вопросы, нужно указать их тематику и количество правильных ответов, которое будет считаться удовлетворительным.

В случае проведения практических заданий, ролевых игр проектов надо дать их общее описание.

Пример.

Памятка по оценке для студента

Название модуля: Оштукатуривание поверхности обычными растворами.

Для оценки освоения модуля вам будет предложено выполнить различные задания - как в ходе обучения, так и в рамках итоговой оценки.

Для оценки умения подготовить инструменты и оборудование для оштукатуривания камневидных поверхностей стен и потолка вам будет предложено практическое задание по отбору оборудования и инструментов, необходимых для оштукатуривания камневидных поверхностей стен и потолка.

Вам необходимо установить оборудование, проверить его на устойчивость, прочность, надежность; рационально расположить инструменты; выбрать индивидуальные средства защиты (спецодежду).

Преподаватель будет наблюдать за вашими действиями на рабочем месте. Продолжительность - до 1 часа.

Для оценки умения подготовить камневидную поверхность стены и потолка для оштукатуривания вам будет предложено подготовить поверхность - 2х2 кв. метра - к оштукатуриванию. Для этого вам необходимо произвести действия в соответствии с технологическим процессом.

Преподаватель будет наблюдать за вами. В ходе выполнения работы по подготовке камневидной поверхности для оштукатуривания вам могут быть заданы дополнительные вопросы по теме: "Другие способы подготовки поверхности для оштукатуривания". Продолжительность - до 2-х часов.

Для оценки умения приготовить раствор для оштукатуривания поверхности вам будет предложено приготовить штукатурный раствор в соответствии с паспортом производителя и учетом типов раствора (тощие, нормальные, жирные), а также произвести визуальную оценку качества раствора (подвижный, малоподвижный, излишне увлажняющий поверхность, расслаиваемый).

Также вам будут предложены устные вопросы по способам визуальной проверки качества приготовленного раствора и вас попросят перечислить типы раствора и способы их приготовления.

Продолжительность - до 2-х часов.

Для оценки умения наносить обычный раствор на камневидную поверхность стен и потолка вам будет предложено продемонстрировать различные приемы нанесения раствора на поверхность (набрасывание, нанесение, намазывание с помощью различных инструментов - ковша, штукатурной лопатки, с сокола, полутерком), определить качество работы и произвести действия по исправлению допущенных дефектов.

Вам также будут предложены устные вопросы по способам исправления допущенных дефектов и проведен устный опрос по приемам нанесения раствора.

Продолжительность - от 1 до 1,5 часов.

Для оценки умения разравнивать раствор на поверхности стен и потолка вам будет предложено продемонстрировать различные способы разравнивания раствора на поверхности с применением необходимых инструментов и приспособлений (стальные или резиновые полутерки или гладилки); при этом вы должны соблюдать требования Т/Б и охраны труда; произвести контроль качества выполненной работы при помощи контрольно-измерительных инструментов. Продолжительность - от 1 до 2 часов.

III. Оценочные ведомости

К оценочным ведомостям относятся: Диеты рейтингов (контрольные ведомости) и Сводная ведомость результатов освоения модуля.

В Листах рейтингов (контрольной ведомости) обучающегося указываются:

- специальность обучения;
- название модуля;
- задача модуля;
- фамилия, имя и отчество обучающегося;
- фамилия, имя и отчество оценщиков;
- дата и результат оценки;
- подпись оценщиков.

Листы рейтингов (контрольная ведомость обучающегося) служит для оценки освоенных компетенций модуля и оформляется в виде таблицы, включающей в себя три столбца:

Критерии оценки - обучающийся может самостоятельно выполнить следующее действие	Да/нет	Если нет, то что должен обучающийся сделать дополнительно

В первом столбце перечисляются все действия, которые должен уметь выполнить обучающийся, чтобы подтвердить освоение компетенций модуля и которые являются критериями оценки.

Во втором столбце оценщики ставят отметку о выполнении или невыполнении каждого действия.

В третьем столбце отмечается, что конкретно необходимо совершенствовать обучающемуся для освоения требуемых компетенций в тех случаях, когда обучающийся не может правильно выполнить требуемые действия.

Листом рейтинга (контрольной ведомостью) (Приложение 4) обучающегося можно пользоваться как при проведении комплексной оценки освоения модуля, так и при промежуточной оценке каждой освоенной компетенции. В последнем случае из общего перечня действий следует вычлени те, которые относятся к оцениваемой компетенции.

В Сводной ведомости результатов освоения фиксируются результаты освоения модуля группой обучающихся.

Сводная ведомость освоения модуля

Название модуля		Номер модуля	
Номер группы			
ФИО оценщиков			
ФИО обучающегося	Модуль освоен	Дата завершения обучения по модулю	
1.			
2.			
3.			
4.			

Оценочные задания

Требования, которыми следует руководствоваться при разработке заданий:

- требуется четкое описание задания с указанием времени выполнения задания; задание должно быть направлено на проверку освоения компетенций модуля;
- выполнение задания необходимо обеспечить ресурсами;
- описание задания должно содержать требования к представлению результатов выполнения задания, т.е. к представлению свидетельств;
- в описание задания следует включать критерии оценки.

Оценочные задания предназначены для проверки как когнитивных, так и аспектов компетенции.

При разработке оценочных заданий рекомендуется употреблять глаголы в неопределенной форме.

Соответствие активных глаголов и форм оценок [1]

Активные глаголы	Формы оценки
Определять, описывать, перечислять, устанавливать, называть, выделять, узнавать	Краткий ответ (устно или письменно), дополнение недостающей информации, выбор из нескольких вариантов, одного варианта из двух, сопоставление, таблица, односложный ответ.
Объяснять, различать, оценивать, обосновывать, доказывать, приводить пример, пояснять, сделать вывод, предсказывать, обобщать	Выбор из нескольких вариантов, односложный ответ (устно или письменно), выбор одного варианта из двух, сопоставление, таблица, структурированный вопрос.
Применять, использовать, решать, соотносить, предсказывать, подготавливать, вычислять, выполнить операцию, показывать, делать	Выбор из нескольких вариантов, односложный ответ, структурированный вопрос, таблица, краткий ответ, задание, проект, "журнал", анализ ситуации, практическое задание/упражнение.
Анализировать, выбирать, проводить различие, отделять, решать	Выбор из нескольких вариантов, односложный ответ, анализ ситуации, утверждение/отставание точки зрения.
Планировать, проектировать, разрабатывать, создавать, распределять по категориям, придумывать, сочинять, организовывать, составлять, собирать	Развернутый ответ, проект, анализ ситуации, задание.
Оценивать, обосновывать, растолковывать, делать вывод, дать оценку, сравнивать	Развернутый ответ, проект, анализ ситуации, "журнал", интервью, анкета.
Собирать, измерять, выполнять, создавать, разбирать, манипулировать, использовать	Демонстрация практических умений, имитация, задание.

Активные глаголы	Формы оценки
Сотрудничать, участвовать, работать, соблюдая меры безопасности, демонстрировать, соотносить, слушать, вести разговор, имитировать, играть	Практическое упражнение, имитация, ролевая игра, анализ ситуации, опросник, интервью.

Рекомендации по проведению оценки компетенций обучающихся:

- Важнейшим требованием к оценке является постоянный мониторинг освоения обучающимися компетенций, в связи с чем оценка действий должна проводиться несколько раз для обеспечения устойчивого освоения обучающимся компетенции.

- Следует как можно более широко использовать оценку деятельности в реальных условиях трудовой дея-

Заключение

Технология модульного обучения, основанная на компетенциях, ставит новые задачи перед преподавателями и мастерами производственного обучения, которые требуют от них способностей к ведению диалога и творческого подхода.

Эти задачи больше не ограничиваются учебной аудиторией и процессом "трансляции" знаний, но охватывают деятельность по развитию учебного заведения и вопросы сотрудничества с заинтересованными сторонами (социальными партнерами) на региональном уровне, в том числе и на уровне предприятий, а также развитие обучения на предприятиях.

Помимо этого, преподаватели и мастера формируют среду обучения, способствующую формированию у обучающихся необходимых компетенций, включая профессиональные и мобильные, или сквозные компетенции.

Преподаватели и мастера должны с вниманием и уважением относиться к потребностям и пожеланиям обучающегося, к его представлениям о наиболее эффективных путях достижения целей обучения и уметь направлять обучающегося в тех случаях, когда тот ставит себе нереальные цели или выбирает средства их достижения, не соответствующие своим способностям и потенциалу.

Соответственно, для этого преподавателям нужно уметь оценивать потенциал и психотип обучающегося и владеть умениями вести переговоры и, в случае необходимости, разрешать конфликты.

Поскольку обучение сводится к процессу планирования собственной деятельности в контексте новых вызовов, преподаватель должен уметь организовать эту деятельность и эффективно руководить ею. В этой связи особое внимание должно уделяться умению преподавателей и мастеров организовывать проектную деятельность (формирование идеи, ее доработка, планирование, осуществление и оценка), включая и постановку проблем, требующих решения.

Таким образом, при реализации обучения, основанного на компетенциях, преподавателю и мастеру производственного обучения отводится центральная роль в содействии профессиональному развитию личности и становлению профессиональной индивидуальности, поскольку он обеспечивает необходимые организационные, методические и содержательные аспекты формирования компетенций. Поскольку модульные программы, основанные на компетенциях, основаны на потребностях рынка труда и требуют организации максимального объема обучения на рабочем месте, преподаватели должны обладать умениями:

- устанавливать диалог с работодателями;

тельности на рабочем месте.

- На каждого обучающегося надо завести индивидуальные ведомости, в которые вносятся результаты наблюдений за выполнением практических заданий и необходимые рекомендации, которые доводятся до сведения обучающегося, включая как технические, так и сквозные компетенции.

- Как показывают исследования, результаты выполнения обучающимися практических заданий непосредственно в ходе процесса обучения можно считать доказательствами их знаний и умений.

- Ведомости наблюдений применяются для документальной записи удовлетворительных результатов выполнения практических заданий.

- По возможности, к соответствующим контрольным ведомостям следует прилагать доказательства результатов деятельности обучающихся.

- разрабатывать программы, основанные на компетенциях;

- осуществлять организацию ресурсов для реализации этих программ;

- организовывать оценку этих программ и компетенций обучающихся;

- использовать в обучении интерактивные методы.

Для эффективного внедрения модульных программ, основанных на компетенциях, и обеспечения их устойчивости в системе профессионально-технического образования необходимо учитывать при разработке и реализации модульных программ следующие принципы:

- изменение роли преподавателей, которые становятся организаторами обучения и консультантами обучающихся;

- необходимость интеграции теории и практики;

- максимальное приближение обучения к условиям реальной трудовой деятельности;

- необходимость создания обучающей среды и использования активных методов обучения, способствующих развитию самоуправляемого обучения;

- ориентация обучения на результат, а именно на освоение компетенций;

- оценка не курса обучения, а освоенных компетенций;

- необходимость соответствия методов оценки характеру подлежащих освоению компетенций;

- необходимость разработки учебных материалов, обеспечивающих достижение задач модуля;

- необходимость обеспечения индивидуального темпа освоения компетенций модуля в зависимости от способностей и индивидуального стиля обучения студентов;

- необходимость привлечения обучающихся к планированию обучения и оценки.

(1) Разработка блочно-модульных методик обучения началась еще в те годы, когда доминировало массовое конвейерное производство и надо было быстро готовить для развивающихся предприятий работников, способных выполнять конкретные, довольно узкие трудовые задачи. При той организации труда работникам, как правило, не требовалось взаимодействовать друг с другом, участвовать в планировании и активном решении проблем предприятия.

Модульное обучение часто ассоциируется именно с этой моделью, которая получила название блочно-модульной системы [1].

(2) Социальное партнерство - это особый тип добровольного взаимодействия образовательных учреждений с институтами рынка труда, государственными и местными

ми органами власти, общественными организациями, нацеленный на максимальное согласование и реализацию интересов всех участников этого процесса. Это необходимое условие формирования заказа на подготовку кадров для экономики региона [2].

(3) Профессиональный стандарт - это нормативный документ, включающий в себя подробное описание (характеристику) измеряемых требований к результатам и качеству выполнения работниками своих функций в рамках конкретного вида профессиональной деятельности (профессии), выраженных в терминах компетенций.

(4) Обучение в течение всей жизни - философия образования и образовательная политика, предусматривающая создание условий для предоставления гражданам возможностей как формального, так и неформального образования и обучения в течение всей жизни. В самом широком смысле концепция обучения в течение всей жизни рассматривает обучение как стратегию, помогающую людям справиться с собственным становлением, зрелостью и старением в том обществе, где они живут. В этом смысле она соотносится с теориями человеческого развития. В более узком смысле - это всякое целенаправленное обучение, осуществляемое на постоянной основе с целью совершенствования знаний, умений и компетенций в интересах профессионального и личностного развития [1].

(5) Глоссарий "Terminology of vocational training policy", CEDEFOP, 2004; Mansfield B., Andersson L "Competence-based Standards, Training and Learning", Hifab/Hammerton Associates, 2004; "Training and Learning for Competence. Second report on vocational training in Europe", CEDEFOP, 2002.

(6) Макет Государственного образовательного стандарта начального профессионального образования Кыргызской Республики, утвержденный Постановлением

Правительства Кыргызской Республики от 22 января 2018 года № 41.

(7) Глоссарий ЮНЕСКО, 2004 г.

(8) Макет Государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования Кыргызской Республики, утвержденный Постановлением Правительства Кыргызской Республики от 28 марта 2018 года №160.

(9) Макет Государственного образовательного стандарта начального профессионального образования Кыргызской Республики, утвержденный Постановлением Правительства Кыргызской Республики от 22 января 2018 года № 41.

(10) Формальное образование/обучение - образование/обучение, осуществляемое по заранее установленным программам, учебным планам и процедурам, по завершении которого обучаемый получает соответствующее свидетельство и определенную совокупность прав [1].

(11) Неформальное обучение происходит в ходе спланированной деятельности, которая формально обучением не называется и предполагает так называемое "полуструктурированное" обучение, т.е. обучение, происходящее в ходе повседневных ситуаций, содержащих обучающий компонент [1].

(12) Mansfield B., Andersson L "Competence-based Standards, Training and Learning", Hifab, 2004.

(13) Kolb D.A., Fry R. Experiential Learning. Englewood Cliff, N.J., Prentice Hall, 1975.

(14) По материалам, подготовленным европейским экспертом проекта Делфи 2, реализованный в рамках Программы сотрудничества ЕС/Россия.

(15) Rogers A. Teaching Adults Open University Press, 2002. Rogers J. Right to learn. Arrow Books, London, 1976.

Приложение 1

Основная профессиональная образовательная программа по профессии 7443 Швея (фрагмент)

3. Характеристика профессиональной деятельности выпускников и требования к результатам основной профессиональной образовательной программы

3.1. Область профессиональной деятельности выпускника:

- изготовление качественных швейных изделий различной сложности и ассортимента, из различных материалов при массовом способе производства.

3.2. Компетенции выпускника, формируемые в результате освоения ОПОП:

А) Швея должна обладать общими компетенциями, включающими в себя способность:

ОК 1. организации собственной деятельности, выбора методов и способов выполнения профессиональных задач, оценки их эффективности и качества;

ОК 2. решения проблем, принятия решений в стандартных и нестандартных ситуациях, проявления инициативы и ответственности;

ОК 3. осуществления поиска, интерпретации и использования информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития;

ОК 4. использования информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности;

4. Документы, определяющие содержание и организацию образовательного процесса

4.1. Общая структура учебного плана (по циклам)

тельности;

ОК 5. работы в команде, эффективного общения с коллегами, руководством;

ОК 6. управления собственным личностным и профессиональным развитием, адаптации к изменениям;

ОК 7. соблюдения требований охраны труда, производственной санитарии и гигиены, пожарной и электробезопасности.

Б) Швея должна обладать профессиональными компетенциями, соответствующим основным видам профессиональной деятельности:

Вид профессиональной деятельности. 1: Изготовление швейных изделий на поточных линиях (массовое производство):

ПК 1.1. подготовка деталей кроя к запуску в поточную линию;

ПК 1.2. выполнение на машинах или вручную операций по пошиву изделий из различных материалов;

ПК 1.3. выполнение влажно-тепловой обработки деталей, узлов, изделий на различном оборудовании.

3.3. Возможности продолжения образования выпускника:

- освоение основной образовательной программы среднего и высшего профессионального образования.

Учебные циклы	Трудоемкость, час (академический)			
	Всего:	в том числе:		
		базовая часть	вариативная часть (не менее 15% от общей трудоемкости цикла)	
Гуманитарный, социальный и экономический цикл	164	164	-	
Физическая культура	54	54	-	
Профессиональный цикл	963	875	88	
Практика (производственная)	480	480	-	
Выпускной квалификационный экзамен	8	8	-	
Общая трудоемкость	1669	1581	88	

4.2. Учебный план

4.2.1. Типовая структура учебного года

Продолжительность учебного года (всего недель)	из них		Праздничные дни (недель)	Каникулы, недель		Экзамены
	I полугодие	II полугодие		зимние	летние	
43	17	23	1	2	-	1

4.2.2. Учебный план:

№ п/п	Наименование дисциплины	Всего часов	в том числе		Рекомендуемые полугодия изучения	
			Аудиторные часы	Самостоятел. работа учащегося	I (17 недель)	II (23 недели)
1	2	3	4	5	6	7
1	Гуманитарный и социально-экономический цикл					
1.1	Кыргызский/русский язык	44	40	4	+	
1.2	Здоровый образ жизни	26	24	2	+	
1.3	Основы права	26	24	2	+	
1.4	Основы предпринимательства	68	60	8	+	
	Всего по циклу:	164	148	16		
2	Физическое воспитание	54	54	-	+	+
3	Профессиональный цикл					
3.1	Базовая часть:	875	745	130		
ПМ 7443.1.1.	Работа на швейном и утюжильном оборудовании	128	108	20	+	
МДК 3.1.1.	Оборудование швейного производства	50	30	20	+	
ПО 3.1.1.	Учебная практика по освоению компетенций ПМ 3.1.1.	78	78	-	+	
ПМ 7443.1.2.	Обработка деталей и узлов в изделиях без подкладки (платьево-блузочный ассортимент одежды)	278	232	46	+	+
МДК 3.2.1.	Технология изготовления легкого платья	108	62	46	+	
ПО 3.1.2.	Учебная практика по освоению компетенций ПМ 3.1.2.	170	170	-	+	+
ПМ 7443.1.3.	Обработка деталей и узлов в изделиях с подкладкой (костюмно-пальтовый ассортимент одежды)	335	285	50		+
МДК 3.1.3.	Технология изготовления верхней одежды	119	69	50		+
ПО 3.1.3.	Учебная практика по освоению компетенций ПМ 3.1.3.	216	216	-		+
ПМ 7443.1.4.	Изготовление поясных изделий	134	120	14		+
МДК 3.1.4.	Технология изготовления поясных изделий	38	24	14		+
ПО 3.1.4.	Учебная практика по освоению компетенций ПМ 3.1.4.	96	96	-		+
3.2	Вариативная часть:	88	74	14		
ПМ 7443.2.1.	Обслуживание специальных машин и полуавтоматов					

№ п/п	Наименование дисциплины	Всего часов	в том числе		Рекомендуемые полугодия изучения	
			Аудиторные часы	Самостоятел. работа учащегося	I (17 недель)	II (23 недели)
1	2	3	4	5	6	7
ПМ 7443.2.2	Выполнение машинной тамбурной вышивки					
ПМ 7443.2.3	Лоскутное шитье					
3.3	Производственная практика	480	480	-		+
3.4	Выпускной квалификационный экзамен	8	8			+
	Всего часов:	1669	1509	160	680	989
	Недельная нагрузка:				40	43

Экспериментальная программа
4.2.3. Структура профессионального цикла

Базовая часть					Вариативная часть				
Код	Модули	Уровень	Трудоемкость часы	Входные модули	Код	Модули	Уровень	Трудоемкость часы	Входные модули
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ПМ 7443.1.1	Работа на швейном и утюжильном оборудовании	3	128	-	7443.2.1	Обслуживание специальных машин и полуавтоматов	3	40	-
ПМ 7443.1.2	Обработка деталей и узлов в изделиях без подкладки (платьево-блузочный ассортимент одежды)	3	278	ПМ 7443.1.1	7443-2.2	Выполнение машинной тамбурной вышивки	3	48	-
ПМ 7443.1.3	Обработка деталей и узлов в изделиях с подкладкой (костюмно-пальтовый ассортимент одежды)	3	335	ПМ 7443.01	7443-2.3	Лоскутное шитье	3	88	ПМ 7443.01
ПМ 7443.1.4	Изготовление поясных изделий	3	134	ПМ 7443.01					
Всего часов на базовую часть: 875 ч.					Всего часов на вариативную часть: 88 ч.				

Приложение 2

Спецификация модуля ПМ 7443.11: Работа на швейном и утюжильном оборудовании

Код и наименование профессионального модуля: ПМ 7443.1.1 Работа на швейном и утюжильном оборудовании.

- Общие сведения:
 - дата разработки: 2017 г.;
 - уровень квалификации (согласно НРК КР): 3;
 - номинальная длительность: 128 часов;
 - входные модули (код и наименование): не требуются;
 - описание (задачи) модуля:

2. Спецификация стандарта:

после завершения модуля обучающийся будет уметь:

- выполнять работы на универсальных швейных машинах с приспособлениями и без них в соответствии с установленными технологическими требованиями;
- выполнять работы на различном оборудовании для выполнения влажно-тепловых работ в соответствии с установленными технологическими требованиями;
- соблюдать требования безопасного труда и правила пожарной безопасности на рабочих местах.

Результаты обучения	Критерии выполнения	Знания	Умения	Методы оценки
1	2	3	4	5
Результат обучения 1: Работа и обслуживание швейного оборудования.	Организует рабочее место для выполнения машинных или ручных работ в соответствии с требованиями промышленной эргономики и условий производства. Укомплектовывает рабочее место необходимыми оборудованием, инструментами и приспособлениями в соответствии с техническими условиями на выполнение работ. Проверяет рабочее место на соответствие требованиям техники безопасности.	- требования безопасности к технологическому оборудованию и организации рабочих мест; - правила по охране труда, производственной санитарии и противопожарной безопасности; - виды и свойства текстильных материалов; - виды швейного оборудова-	- проверка исправности работы швейного оборудования; - обеспечение соответствия рабочего места требованиям ТБ, электро- и пожаробезопасности; - выполнение настройки швейного оборудования в со-	Интервью (1.1, 1.3-1.8) Демонстрация (1.1-1.6, 1.8)

Результаты обучения	Критерии выполнения	Знания	Умения	Методы оценки
	электро- и пожаробезопасности. Проверяет исправность работы технологического оборудования в соответствии с техническими инструкциями на оборудование. Выполняет настройку режимов работы оборудования в соответствии с техническими условиями (режимами) изготовления изделия (заправка ниток, замена игл, прижимных лапок, регулировка стежков). Выполняет чистку машины изнутри и снаружи по окончании работы, при необходимости также - при смене операции. Выбирает под руководством мастера участка и использует программы швейной машины. Выполняет машинные операции на оборудовании в соответствии с техническими условиями на выполнение работ.	ния применяемого для обработки швейных изделий различного ассортимента, назначение, их технические характеристики; - способы устранения мелких неполадок в работе швейного оборудования; - правила эксплуатации и ухода за швейным оборудованием; - виды швов и технические условия их выполнения; - технические условия выполнения машинных работ	ответствии с режимами обработки изделия; - чтение технической документации; - выполнение заправки нитей в обслуживаемом оборудовании; - регулирование длины стежка, натяжения нитей в стежке	
Результат обучения 2: Выполнение влажно-тепловой обработки деталей, узлов, изделий на различном оборудовании	Подготавливает материал, детали (узлы) для влажно-тепловой обработки в соответствии с техническими условиями (режимами) изготовления изделия. Выполняет влажно-тепловую обработку на различном оборудовании материалов и кроя деталей для устранения сгибов, заломов, заминов, помятости. Выполняет декатирование материалов в соответствии с техническими условиями на выполнение утюжильных работ. Выполняет соединение деталей верха с клеевыми прокладками, кромками в соответствии с техническими условиями на выполнение утюжильных работ. Выполняет на различном оборудовании влажно-тепловую обработку (разутюживание, сутюживание, оттягивание, заутюживание, приутюживание, отпаривание) деталей (узлов) швейного изделия в соответствии с техническими условиями на выполнение утюжильных работ. Выполняет влажно-тепловую обработку (отпаривание, приутюживание) готовых швейных изделий различного ассортимента на различном оборудовании. Проверяет качество выполненной работы и устраняет обнаруженные дефекты в соответствии с техническими условиями (режимами) изготовления изделия	- детали кроя швейных изделий; - правила определения лицевого и изнаночного стороны ткани; - терминология утюжильных работ; - виды и свойства текстильных материалов; - виды оборудования и приспособлений, применяемого для межпроцессной влажно-тепловой обработки швейных изделий различного ассортимента: назначение и их технические характеристики; - температурные режимы и способы регулирования температуры; - способы устранения мелких неполадок в работе оборудования ВТО; - правила эксплуатации и ухода за оборудованием ВТО; - методы и приемы влажно-тепловой обработки швейных изделий различного ассортимента;	- регулирование степени нагрева гладильного оборудования; - выполнение увлажнения в зависимости от свойств материала; - соблюдение техники безопасности при выполнении утюжильных работ; - работа с утюгом	Интервью (2.1-2.6) Демонстрация (2.1, 2.2, 2.4-2.7)

3. Структура и содержание профессионального модуля.
Рекомендуемое распределение нагрузки студента:

Результат обучения	Распределение часов согласно с результатами обучения				
	аудиторные часы		Самостоятельная работа студента, ч	Оценка, ч	Всего
Лекция/теоретическое занятие, ч	ЛПЗ/учебная практика, ч				
Результат обучения 1: Работа и обслуживание швейного оборудования	24	62	14	4	104

Результат обучения	Распределение часов согласно с результатами обучения				
	аудиторные часы		Самостоятельная работа студента, ч	Оценка, ч	Всего
	Лекция/теоретическое занятие, ч	ЛПЗ/учебная практика, ч			
Результат обучения 2: Выполнение влажно-тепловой обработки деталей, узлов, изделий на различном оборудовании	6	10	6	2	24
Всего:	30	72	20	6	128

3.2. Рекомендуемая методика обучения:

С целью овладения основным видом профессиональной деятельности "Изготовление швейных изделий на поточных линиях (массовое производство)" и соответствующими профессиональными компетенциями обучающийся в ходе освоения данного профессионального модуля должен иметь практический опыт по:

- обслуживанию швейного оборудования (заправка, наладка, устранение мелких неполадок);
- работе с оборудованием для выполнения влажно-тепловых работ;
- соблюдению требований безопасного труда на рабочих местах и правил пожарной безопасности;
- работе на современном универсальном швейном оборудовании с применением средств малой механизации;
- выполнению текущего ухода за оборудованием (чистка, смазка);
- регулированию степени нагрева гладильного оборудования.

Методы обучения:

лекции по классификации швейного оборудования и утюжильного оборудования, их назначение и режимы работы, техническим условиям выполнения машинных и утюжильных работ;

интегрированная в практические задания теория по подготовке оборудования к работе, техническому обслуживанию и устранению мелких неполадок в работе;

практические задания (учебная практика):

- подготовка универсальной швейной машины к работе (порядок пуска и остановка машины, регулирование частоты вращения, приемы установки иглы, подъема и опускания лапки (с помощью коленоподъемника и вручную), подкладывание ткани под лапку, вынимание из-под лапки ткани, смазка и чистка швейной машины;
- упражнения по заправке и регулировке верхней и нижней нити (заправка игольной нити, наматывание нити на шпульку, приемы заправки шпульки в шпульный колпачок, установка шпульного колпачка в машину);
- упражнения по устранению мелких неполадок в работе универсальных и специальных машин;
- упражнения в навыках скоростного шитья;
- выполнение прямых, овальных, ломанных параллельных строчек на бумаге (ткани), выполнение закрепок;
- выполнение соединительных швов (размещение деталей в рабочей зоне, размещение рук, выполнение перехватов);
- выполнение краевых швов (размещение деталей в рабочей зоне, размещение рук, выполнение перехватов);
- выполнение отделочных швов (размещение деталей в рабочей зоне, размещение рук, выполнение перехватов);
- выполнение стачных швов с посадкой верхней и нижней тканей, стачивание прямого среза с косым, и двух косых срезов;
- выполнение машинных работ с помощью приспособлений малой механизации;
- упражнения в подготовке специальных швейных машин к работе (порядок пуска и остановка машины, регулирование частоты вращения, приемы установки иглы,

подъема и опускания лапки, подкладывание ткани под лапку, вынимание из-под лапки ткани, смазка и чистка швейной машины;

- выполнение краеобметочных, стачивающе-обметочных, подшивочных строчек на специальных машинах;
- ознакомление с эклектическим и электропаровым утюгом;

- выработка навыков работы с утюгом при выполнении различных операций ВТО.

При проведении практических занятий необходимо акцентирование внимания обучающихся на правильную организацию рабочего места, рациональное размещение и хорошее состояние оборудования, приспособлений и инструментов, чистоту на рабочем месте, правильную посадку за машиной, соблюдение требований по технике безопасности при работе.

При организации работы в малых группах следует учитывать уровень обучающихся (индивидуальные особенности, стили обучения), включая их личностные качества, для оптимизации качества и эффективности деятельности.

При организации учебной деятельности необходимо помнить о формировании активной позиции преподавателя и активной позиции обучающихся: обучающиеся изначально должны быть ориентированы преподавателем на самоуправляемое обучение и вовлечены в процесс планирования собственного обучения и оценки приобретенных компетенций.

Очень важно в процессе учебной деятельности получение обратной связи на всех этапах цикла обучения. Цель обратной связи - предоставить обучающимся возможность взглянуть объективно на то, что ими сделано, помочь им вынести из этого знания, а также планировать все, что касается их будущей работы.

При организации учебного процесса модуля необходимо обеспечить интеграцию не только теории и практики, но и сквозных компетенций (эффективное общение, управление собственной деятельностью), поскольку их, бессмысленно осваивать отдельно от профессиональных.

При организации обучения следует создавать условия для того, чтобы обучающиеся пришли к пониманию того, как они приобрели знания, какие способы рассуждения использовались, на каких предположениях основывались, какие свидетельства и обоснования привлекали для подтверждения своей уверенности в том, что их знания верны.

Теоретические занятия (междисциплинарный курс МДК) по освоению модуля проводятся в соответствии с расписанием учебных занятий в кабинетах и мастерских образовательного учреждения.

Обязательным условием допуска к производственной практике в рамках профессионального модуля ПМ7443.1.1 "Работа на швейном и утюжильном оборудовании" является освоение учебной практики. Учебная практика по модулю проходит рассредоточено в мастерских образовательного учреждения.

Производственную практику учащиеся проходят концентрированно в конце обучения на предприятиях швейной промышленности, направление деятельности кото-

рых соответствует профилю подготовки обучающихся.

При самостоятельной работе по изучению вопросов по модулю "Работа на швейном и утюжильном оборудовании" обучающимся оказываются консультации.

Виды внеаудиторной самостоятельной работы

Подготовка доклада по теме: машины двухниточной челночной строчки.

Составление опорного конспекта по теме: швейные машины для выполнения зигзагообразных строчек.

Составление опорного конспекта по теме: назначение машин потайного стежка.

Составление схемы заправки машин потайного стежка.

Подготовка реферата по теме: приспособления для соединения нескольких деталей с одновременным подгибанием срезов.

Составление таблицы: основные неисправности в ра-

боте швейных машин и способы их устранения.

Составление опорного конспекта по теме: техника выполнения влажно-тепловой обработки.

Составление таблицы: режимы влажно-тепловой обработки.

Изучение технических условий на выполнение влажно-тепловых работ.

Составление опорного конспекта по теме: общая и технологическая характеристика прессов.

Систематическая проработка конспектов занятий, учебной и специальной технической литературы: составление опорного конспекта; составление таблиц, схем, альбомов, ребусов, тематических кроссвордов; подготовка рефератов, докладов.

Подготовка к практическим работам с использованием методических рекомендаций преподавателя, оформление практических работ, отчетов и подготовка к их защите.

3.3. Учебные темы и методы обучения.

Результаты обучения	Темы для изучения	Рекомендуемые методы обучения
1	2	3
Результат обучения 1: Работа и обслуживание швейного оборудования.	Тема 1.1. Состав, строение и свойства тканей: Классификация тканей по волоконному составу. Влияние состава тканей на их внешний вид и свойства. Отличительные признаки х/б, льняных, чистошерстяных и полушерстяных тканей, тканей из натурального, искусственного и синтетического шелка. Свойства тканей: механические свойства (сминаемость тканей, жесткость и драпируемость) тканей. Технологические свойства тканей: скольжение тканей, сопротивление тканей резанию, сжимаемость тканей, осыпаемость тканей и раздвигаемость нитей в швах, усадка тканей	мини-лекция (1.1.1, 1.1.2) работа в малых группах (1.1.2) практические задания (1.1.2)
	Тема 1.2. Материалы для соединения деталей одежды. Требования, предъявляемые к швейным ниткам. Классификация швейных ниток. Хлопчатобумажные и синтетические швейные нитки. Шелковые нитки. Клей, применяемые для соединения деталей одежды. Требования, предъявляемые к ним.	мини-лекция (1.2.1, 1.2.2) работа в малых группах (1.2.1, 1.2.2)
	Тема 1.3. Устройство и эксплуатация швейных машин. 1.3.1. Машинные работы. Определение понятия "машинные работы". Организация рабочего места для выполнения машинных работ. Терминология машинных работ. Технические условия на выполнение машинных работ. 1.3.2. Швейные машины челночного стежка. Определение понятия "челночная строчка". Достоинства и недостатки челночной строчки. Машины двухниточной челночной строчки. Процесс образования челночного стежка на прямострочной двухниточной челночной швейной машине. Технологическая оснастка прямострочной двухниточной челночной швейной машины. Наладка механизмов прямострочной двухниточной челночной швейной машины. Технологическая оснастка швейных машин зигзагообразных строчек. Наладка механизмов зигзагообразных строчек швейной машины. Заправка машины для выполнения зигзагообразных строчек. 1.3.3. Швейные машины цепного стежка. Определение понятия "цепной стежок". Ассортимент швейных машин цепного стежка. Назначение стачивающе-обметочных машин. Заправка стачивающе-обметочных машин. Наладка механизмов стачивающе-обметочных машин. 1.3.4. Агрегированные рабочие места. Определение понятия "Агрегированное рабочее место". Приспособления для соединения деталей и выполнения отделочных строчек (без подгибания материала). Приспособления для подгибания среза полуфабриката (без соединения деталей). Приспособления для соединения нескольких деталей с одновременным подгибанием срезов (кроме окантовывателей). Приспособления для окантовывания срезов. 1.3.5. Общие сведения о работе швейных машин. Правила подготовки машин к работе. Основные неисправности в работе швейных машин. Характеристики и методы оценки качества выполнения операций на швейных машинах. 1.3.6. Машинные швы. Виды и подвиды машинных швов. Назначение швов. Характеристика соединительных швов. Характеристика краевых швов. Характеристика отделочных швов. Технические условия выполнения машинных швов	мини-лекция (1.3.1-1.3.6) работа в малых группах (1.3.2-1.3.4) практические задания (1.3.5, 1.3.6)

Результаты обучения	Темы для изучения	Рекомендуемые методы обучения
1	2	3
Результат обучения 2: Выполнение влажно-тепловой обработки деталей, узлов, изделий на различном оборудовании	Тема 2.1. Оборудование для влажно-тепловой обработки и клеевого соединения. 2.1.1. Влажно-тепловые работы. Определение понятия "влажно-тепловая обработка". Назначение влажно-тепловой обработки. Организация рабочего места для выполнения влажно-тепловых работ. Приспособления для выполнения влажно-тепловых работ. Техника выполнения влажно-тепловой обработки. 2.1.2. Оборудование для влажно-тепловой обработки. Определение понятия "Прессование". Определение понятия "Пропаривание". Утоги: способ эксплуатации, гладильные столы, увлажнители, отпарочные аппараты, паровоздушные манекены.	мини-лекция (2.1.1, 2.1.2) работа в малых группах (2.1.2) практические задания (2.1.1, 2.1.2)

3.4. Рекомендуемые подходы к оценке:

В ходе освоения модуля обучающимся будет предложено выполнять различные задания для оценки умений по конкретным действиям.

Образовательное учреждение, реализующее подготовку по программе профессионального модуля, обеспечивает организацию и проведение текущего контроля и промежуточной аттестации. Текущий контроль проводится преподавателем в процессе проведения практических работ, тестирования, решения карточек-заданий, а также выполнения обучающимися индивидуальных/самостоятельных заданий: сообщение, разработка технологических карт, схем, презентации.

Обучение по профессиональному модулю завершается проведением промежуточной аттестацией в форме зачета (дифференцированного), который проводит экзаменационная комиссия. В состав экзаменационной комиссии могут входить социальные партнеры образовательного учреждения, представители администрации, преподаватели, мастера производственного обучения.

Для промежуточной аттестации и текущего контроля образовательным учреждением должны быть разработаны фонды оценочных средств (ФОС). Фонды оценочных средств включают в себя педагогические контрольно-измерительные материалы, предназначенные для определения соответствия или несоответствия индивидуальных образовательных достижений основным показателям

результатов подготовки: тесты практической направленности и критерии их оценки; вопросы для проведения экзамена по модулю.

После завершения обучения по данному модулю обучающийся будет уметь работать на универсальных швейных машинах, оборудовании ВТО, выполнять машинные и утюжилые операции в соответствии с техническими условиями на выполнение машинных и утюжилых работ.

В ходе освоения модуля обучающимся будет предложено выполнять различные задания для оценки умений по конкретным действиям.

Итоговая оценка компетенций модуля будет проводиться в форме комплексного практического задания в виде демонстрации и устного или компьютерного теста следующей направленности:

для оценки результата обучения 1 будет предложено:
- подготовить швейное оборудование к работе и выполнить машинные швы согласно выданному заданию;
- выполнить устный или компьютерный тест по организации рабочего места и выполнению машинной работы;

для оценки результата обучения 2 будет предложено:
- подготовить оборудование ВТО к работе и выполнить утюжилые операции согласно выданному заданию;
- выполнить устный или компьютерный тест по организации рабочего места и выполнению утюжилых работ.

3.5. Рекомендуемые методы и инструменты оценки:

Результаты обучения	Методы оценки		
	Наблюдение	Портфолио	Интервью
1	2	3	4
Результат обучения 1: Работа и обслуживание швейного оборудования	Демонстрация по критериям выполнения 1.1-1.6, 1.8	-	Устный/компьютерный тест по критериям выполнения 1.1, 1.3-1.8
Результат обучения 2: Выполнение влажно-тепловой обработки деталей, узлов, изделий на различном оборудовании	Демонстрация по критериям выполнения 2.1, 2.2, 2.4-2.7	-	Устный/компьютерный тест по критериям выполнения 2.1-2.6

3.6. Рекомендуемая литература и/или источники информации:

Радченко И.А. Справочник портного: учебное пособие для начального профессионального образования - М.: Издательский центр "Академия", 2013. - стр. 46-91, 156-180, 199-234.

Крючкова Г.А. Технология швейных изделий. В 2 ч. Ч.1: учебник для студ. учреждений среднего проф. образования - М.: Издательский центр "Академия", 2014. - стр. 45-72, 94-108.

Крючкова Г.А. Технология швейных изделий. В 2 ч. Ч.2: учебник для студ. учреждений среднего проф. образования - М.: Издательский центр "Академия", 2014. - стр. 228-245.

Силаева М.А. Пошив изделий по индивидуальным заказам: учебник для начального профессионального образования - М.: Издательский центр "Академия", 2013. - стр. 22-44.

Амирова Э.К. Технология швейных изделий: учебник для студ. учреждений среднего проф. образования - М.: Издательский центр "Академия", 2012. - стр. 68-116, 127-143.

Савостицкий Н.А., Амирова Э.К. Материаловедение швейного производства: учебник для студ. учреждений среднего проф. образования - М.: Издательский центр "Академия", 2013. - стр. 27-108, 192-201, 213-233.

Мауленова Г., Амандыкова Д. Материаловедение швейных изделий; учебник Астана: Издательство "Фоллиант" - 2016. - стр. 127-175.

Ермаков А.С. Оборудование швейных предприятий. В 3 ч. Ч.1: учебник для начального профессионального образования - М.: Издательский центр "Академия", 2009. - стр. 18-69, 194, 232, 263-293.

Рекомендации для обучения лиц с особыми образовательными потребностями и лиц с ограниченными воз-

можностями:

При необходимости, будет разработан индивидуальный учебный план для обучающихся с особыми образовательными потребностями. Индивидуальный учебный план может быть составлен путем корректировки типового учебного плана.

Приложение 3

Содержание учебного материала (фрагмент)

Результат 1: характеризовать швейное (универсальное) оборудование и работы, выполняемые на нем.

Раздел 1: Общие сведения о швейном оборудовании.

Тема 1.1. Классификация швейного оборудования.

Производство швейных изделий требует применения разного технологического оборудования, отличающегося назначением, характеристиками и конструктивным направлением. Швейное оборудование различают по этапам швейного производства, где возможно его использование: оборудование подготовительно-раскройного производства, пошивочное и оборудование для влажно-тепловой обработки изделий.

Наиболее распространенным технологическим оборудованием в швейном производстве являются швейные машины.

Швейными машинами называют оборудование, которое предназначено для соединения и обработки деталей швейных изделий и имеющее иглу или ей подобный рабочий орган, в качестве основного инструмента для выполнения операций.

Различают технологическую классификацию швейных машин по следующим признакам:

- по типу стежка - машины челночного стежка, челночного зигзагообразного стежка, однониточного цепного стежка, однониточного цепного стежка, краеобметочного стежка и др.;
- по виду строчки - прямострочные, зигзагообразные, сложной конфигурации и др.;
- по количеству ниток в строчке - однониточного цепного стежка, двухниточного цепного стежка, двухниточного челночного стежка и др.;

- по виду обрабатываемых материалов - для обработки кожи, меха, ткани, эластичных трикотажных полотен и др.;

- по толщине обрабатываемых материалов - для легких тканей, средних и толстых материалов.

По признаку специализации швейные машины подразделяются на универсальные, специализированные и специальные.

Универсальные швейные машины предназначены для выполнения широкого перечня технологических операций.

Специализированные швейные машины созданы на базе машин общего назначения и имеют технологическую специализацию (н-р: для стачивания с одновременной обрезкой края материала; для стачивания двумя параллельными строчками и др.).

Специальные швейные машины (н-р: для обметывания края материала, для подшивания низа изделий по-тайным однониточным стежком и др.).

По скоростным характеристикам швейные машины подразделяют на низкоскоростные, среднескоростные и высокоскоростные.

По признаку автоматизации швейные машины делятся на неавтоматизированные, автоматизированные, машины-полуавтоматы и машины-автоматы.

Проверка степени усвоения материала

1. Назовите виды швейного оборудования.
2. Какие признаки отражает технологическая классификация швейного оборудования?
3. Вставьте пропущенные слова в текст:
Универсальные швейные машины предназначены для выполнения... перечня технологических...

Приложение 4

Лист рейтинга для демонстрации с устными вопросами в контрольном листе (фрагмент)

Инструкции для оценщика:			
- Пронаблюдайте за кандидатом.			
- Оцените деятельность кандидата.			
- Задайте кандидату вопросы из прикрепленного листа, чтобы подтвердить его/ее требуемые знания.			
- Поставьте галочку в соответствующей колонке в зависимости от ответа кандидата.			
- Заполните раздел отзыва в бланке.			
Время для демонстрации 4 часа			
Дата наблюдения			
Описание оцениваемого задания	Используя предоставленные ресурсы, оборудование и инструменты изготовить юбку женскую из костюмной ткани		
Ресурсы для выполнения оцениваемого задания	Спецификация необходимого сырья, оборудования и инструментов представлена в приложении 1 к Листу рейтинга для демонстрации		
Во время демонстрации кандидат:	да	нет	Замечания
ЕК1: Подготовка деталей кроя к запуску в поточную линию			
1.1. Получил(а) и проверил(а) полученные детали по количеству согласно сопроводительной документации	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
1.2. Проверил(а) детали по качеству согласно технических условий, при необходимости заменил(а) дефектные детали кроя	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
1.3. Проверил(а) комплектность кроя согласно спецификации	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

1.4. Нанес(ла) контрольные линии и надсечки на детали кроя в соответствии с техническими спецификациями на модель и техническими условиями на выполнение работ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
1.5. Проверил(а) качество выполненной работы и устранил(а) обнаруженные дефекты в соответствии с техническими условиями (режимами) изготовления изделия	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
1.6. Рационально организовал(а) рабочее место	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
1.7. Находил(а) возможные варианты для разрешения текущих проблем	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
1.8. Содержал(а) рабочие места в соответствии с требованиями к безопасности работ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
1.9. Использовал(а) защитные приспособления и средства индивидуальной защиты при выполнении работ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Общая деятельность кандидата соответствует стандарту?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Да <input type="checkbox"/> Нет <input type="checkbox"/>

Вопросы (в дополнение к демонстрации)	Удовлетворительный ответ	
	Да	Нет
Кандидат должен ответить на следующие вопросы:		
ЕК 1: Подготовка деталей кроя к запуску в поточную линию		
Вопрос: Какие требования предъявляются к крою швейных изделий	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Вопрос: Как проверить соответствие кроя техническим требованиям на раскрой деталей изделия	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Вопрос: Что размечают на деталях кроя	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Вопрос: Назовите требования к линиям разметки	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Вопрос: Назовите технические условия выполнения разметки деталей кроя	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ЕК 2: Выполнение на машинах или вручную операций по пошиву изделий из различных материалов		
Вопрос: Назовите технические требования к выполнению машинных швов	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Вопрос: Назовите причины и методы устранения неполадок "Обрыв верхней нити" и "Пропуски стежков"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Вопрос: Как можно обработать верхний срез юбки	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Вопрос: Какие свойства материалов необходимо учитывать при выборе методов обработки	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Вопрос: Как можно обработать нижний срез юбки	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Библиографический список

1. Олейникова О.Н., Муравьева А.А. Разработка модульных программ, основанных на компетенциях - М. "Альфа-М", 2005.
2. Олейникова О.Н., Муравьева А.А., Коновалова Ю.В. Анализ потребности в умениях/методическое пособие/Москва. "Альфа-М", 2005.
3. Качество среднего профессионального образования как основной фактор совершенствования подготовки специалистов в условиях модернизации российского образования//Материалы II Всероссийского совещания-семинара. - СПб., 2004.
4. Болонский процесс: Результаты обучения и компетентностный подход (книга - приложение 1)/Под науч. ред. д-ра пед. наук, профессора - М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2009.
5. Fry, H., Ketteridge, S., Marshall (2000) A Handbook for Teaching and Learning in Higher Education. London: Kogan Page.
6. Mansfield B., Andersson L. Competence-based Standards, Training and Learning., Hifab, 2004.
7. Mansfield R. Towards a Competent Workforce. Gower, London, 1996.
8. Kolb D.A., Fry R. Experiential Learning. Englewood Cliff, N.J., Prentice Hall, 1975.
9. Олейникова О.Н. и др. Модульные технологии: проектирование и разработка образовательных программ - М. "Альфа-М", 2005.
10. Руководство по оценке, Руководство, разработанное в рамках проекта Азиатского банка развития "Профессиональное образование и развитие навыков".
11. Критерии для определения и оценки профессиональных и образовательных стандартов в развивающихся странах. Дэвид Х.Фретвелл, Морган В.Люис, Ариен Дей.
12. Rogers A. Teaching Adults Open University Press, 2002.
13. Руководство по оценке, разработанное в рамках Программы по повышению качества и потенциала в секторе ПТО в Грузии.
14. Муравьева А.А., Кузнецова Ю.Н., Червякова Т.Н. Организация модульного обучения, основанного на компетенциях/пособие для преподавателей/Москва. "Альфа-М", 2005.
15. Эйнике Пилли, Марэт Ыунпуу. Оценивание результатов обучения в профессиональных учебных заведениях. /методическое руководство/ - Таллин, Целевое учреждение ИННОВЕ, 2012.



УКУК МЕЙКИНДИГИНДЕ
ТЕХНОЛОГИЯЛАРДЫН
АРТЫКЧЫЛЫГЫ

WWW.TOKTOM.KG

ПРЕВОСХОДСТВО
ТЕХНОЛОГИЙ
НА ПРАВОВОМ ПОЛЕ

720005, Кыргызская Республика, г. Бишкек, ул. М. Горького, 15
тел.: +996 (312) 54-10-27, факс: +996 (312) 54-03-60
www.toktom.kg, e-mail: info@toktom.kg