

ДОБРОВОЛЬНАЯ СЕРТИФИКАЦИЯ ПЕРСОНАЛА: ПЕРЕХОД К ИННОВАЦИОННОМУ РАЗВИТИЮ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЯХ

Мизелёва Г.С.,

директор по персоналу ОАО «Завод «Автоприбор»

Потапова Е.П.,

к.ф.н., доцент,

начальник «Центра делового образования»

Торгово-промышленной палаты Владимирской области

Современные тенденции инновационного развития социально-экономических систем экономики превращают непрерывное повышение квалификации персонала в необходимое условие не только развития, но и существования организации. Как показывает опыт многих стран, только опережающее развитие этой сферы формирует инвестиционную привлекательность страны и обеспечивает технологический прорыв.

По данным исследований Всемирного банка, каждые два года технологические знания обновляются полностью, а удвоение информации происходит каждые 72 часа. Это означает, что около 50 % профессиональных знаний специалист должен получить после окончания учебного заведения.

В США и ведущих странах Европейского Союза, составляющих базовую основу ВТО, само профессиональное образование ориентировано на бесконечное и быстрое увеличение и обновление знаний. В США внедрение в учебный процесс новой профессии занимает не более месяца, в Российской Федерации подобная процедура составит почти 96 месяцев.

Зарубежные работодатели играют ключевую роль в системе начального и среднего профессионального образования. В Англии, Германии, Франции, к примеру, представители профсоюзов имеют право проверять учебный план и вносить в него коррективы. Вместе с дипломом выпускники получают сертификаты отраслевых союзов – именно этот документ дает им право работать в том или ином сегменте рынка. От того, насколько активно сотрудничает учебное заведение с сертификационными агентствами, за-

висит, будет ли продлена его аккредитация или нет. В Японии успешная сдача квалификационного экзамена гарантирует повышение по службе.

Еще 2009 году Еврокомиссией было предложено разработать в каждом государстве, подписавшем Болонскую декларацию, инфраструктуру гарантии качества образования, которая бы решила задачи, связанные с гарантией и оценкой качества образовательной и научной деятельности. Россия, взявшая на себя обязательство выполнять болонские договоренности, призвана обеспечить создание национальной системы гарантии качества профессионального образования.

На сегодняшний день уже определен основной институциональный инструмент сертификации — центр оценки и сертификации квалификаций в отдельной области профессиональной деятельности, которым может быть некоммерческая организация, осуществляющая деятельность по оценке и сертификации квалификации в полном объеме и выдающая квалификационные сертификаты.

Одной из таких организацией является АНО «Центр сертификации профессиональных квали-

фикаций».

Автономная некоммерческая организация «**Центр сертификации профессиональных квалификаций**», учрежденная совместным решением ОАО «Завод «Автоприбор» и НОУ ДПО (повышения квалификации) специалистов «Центр делового образования Торгово-промышленной палаты Владимирской области», создана в рамках реализации федеральной целевой программы развития образования по направлению «Разработка и внедрение программы модернизации системы профессионального образования Владимирской области».

Основной целью АНО «Центр сертификации профессиональных квалификаций» является создание региональной системы добровольной сертификации профессиональных компетенций рабочих, специалистов, служащих предприятий и выпускников образовательных учреждений всех уровней, способствующей развитию социального партнерства между сферами экономики и образования, повышению качества подготовки рабочей силы в соответствии с потребностями региона.

Первыми партнерами новой организации стали Владимирский институт повышения квалификации работников образования им. Л.И.Новиковой (ВИПКРО), Центр экспертизы образовательной деятельности и обработки информации единого государственного экзамена (ЕГЭ), профессиональный лицей № 9, Владимирский государственный университет, Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет (МАДИ).

Основной принцип сертификации – тот, кто преподает, экзамены не принимает. Это лучше сделает тот, кто нанимает на работу. Оценивается только степень владения навыком и качество выполнения задания. Само по себе согласие пройти тестирование – знак,



что человек честно играет на рынке труда.

В июле 2012 г. в АНО «Центр сертификации профессиональных квалификаций» обратился первый соискатель, работник ЗАО «БМТ» Александр Ким.

«Хочу получить официальное подтверждение своих навыков, - объясняет Александр свое решение пройти сертификацию. - Я уверен, что наличие профессионального сертификата положительно скажется в дальнейшем на моей карьере».

В отличие от аттестации, которая проводится внутрикорпоративно, добровольная сертификация предполагает оценку знаний, умений и навыков со стороны – независимыми экспертами на основе профессионального стандарта, содержащего наборы компетенций для конкретного вида деятельности. Такими экспертами для А.Кима выступили главный механик ОАО «Завод «Автоприбор» С.В.Таланов и мастер производственного обучения профессионального лицея № 9 В.Е.Дмитриев.

Соискатель, после предварительного инструкта-





сертификации квалификаций.

Работы по апробации этой новой процедуры проводились в соответствии с договором с Московским автомобильно-дорожным государственно-техническим университетом (МАДИ), в рамках проекта «Разработка и апробация моделей центров сертификации профессиональных квалификаций и экспертно-методического центра в отрасли машиностроения».

Для проведения сертификации были выбраны 40 сотрудников ОАО «Завод «Автоприбор», числе которых: 24 сборщика электрических

жа, получил разрешение на выполнение квалификационной практической работы, которая проводилась в условиях действующего производства, на соответствующем требованиям оборудовании. Эксперты беспристрастно оценили степень владения профессиональными навыками и качество выполнения задания.

В результате проведенной экспертизы было принято решение о выдаче Александру Киму квалификационного сертификата соответствия практических навыков по профессии «электрогазосварщик» 3-го разряда.

Следующим этапом деятельности АНО «Центр сертификации профессиональных квалификаций» было проведение апробации процесса оценки и



машин и аппаратов, 12 инженеров-технологов разных категорий, 4 руководителя предприятия (в том числе, 2 директора).

Экспертами процесса сертификации квалификаций стали компетентные, опытные специалисты, прошедшие соответствующее обучение.

Сертификационно-измерительные материалы по оценке квалификации персонала были подготовлены в

соответствии с положениями профессиональных стандартов, содержащих требования к профессиональным компетенциям по квалификационным уровням, которые разработали ученые МАДИ с соавторстве с ведущими специалистами ОАО «АВТОВАЗ», «Группа ГАЗ», ОАО «КАМАЗ», ОАО «СОЛЛЕРС», ООО «ФОЛЬКСВАГЕН Груп Рус».

В процессе проведения эксперимента проводилась не только оценка компетентности персонала, но и оценка личностных качеств путем тестирования по специальным тестам, дающим возможность выявить, например, потенциальных лидеров в коллективе.

Результатом проведенной работы для «Центра сертификации профессиональных квалификаций» и МАДИ было выявление необходимости уточнения и корректировки как самой процедуры сертификации, так и содержания сертификационно-измерительных материалов.

Кроме того, все участники эксперимента выявили для себя значительную область для улучшений в плане развития своей профессиональной компетенции.

Тема подтверждения профессиональных компетенций сейчас напоминает ситуацию вокруг ЕГЭ несколько лет назад. Это коснется многих, но когда и каким образом, пока определенности нет.

Известно, что подготовка кадров для разного вида производств в образовательных учреждениях осуществляется в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов.

Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) представляют собой совокупность требований, обязательных при реализации основных профессиональных образовательных программ по профессиям /специальностям (ОПОП). Выпускник, освоивший ОПОП, должен обладать профессиональными компетенциями, соответствующими основным видам профессиональной деятельности.

Требования ФГОС нового поколения – определение этих компетенций совместно с работодателем. Конкретные виды профессиональной деятельности и определяют содержание образовательной программы, разрабатываемой образовательным учреждением совместно с заинтересованными работодателями.

Для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям ОПОП создаются фонды оценочных средств, позволяющие оценить знания, умения и освоенные ком-

петенции. Фонды оценочных средств для промежуточной аттестации разрабатываются и утверждаются образовательным учреждением самостоятельно, а для государственной (итоговой) аттестации – разрабатываются и утверждаются образовательным учреждением после предварительного положительного заключения работодателей.

Осуществление взаимосвязи образовательных учреждений и работодателей в вопросах развития социального партнерства в сфере оценки соответствия квалификации выпускников образовательных учреждений требованиям профессиональных стандартов является одним из направлений деятельности АНО «Центр сертификации профессиональных квалификаций». Достигнуто соглашение с департаментом образования Владимирской области (приказ № 586 от 24 апреля 2013) о проведении апробации процедуры сертификации профессиональных квалификаций 19 выпускников профессионального лицея № 9 по профессиям: электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, наладчик станков и оборудования в механообработке.

Какие препятствия стоят сегодня на пути процесса сертификации квалификаций выпускников?

Во-первых, реальное качество подготовки рабочих кадров и специалистов сегодня не соответствует запросам и требованиям внешних потребителей.

Во-вторых, разобщенность требований работодателей в области совершенствования качества рабочей силы, разработки и внедрения системы профессиональных стандартов и сертификации квалификаций, отсутствие механизмов определения потребности в подготовке кадров для своих предприятий с учетом изменяющейся профессионально-квалификационной структуры рынка труда.

В-третьих, нежелание работодателей активно участвовать в процессе формирования образовательных стандартов, оценочных процедурах оценки подготовленности выпускников.

Кроме того, наблюдается расхождение в требованиях к профессиональным компетенциям, содержащимся в образовательных стандартах и в профессиональных стандартах, большинство которых находится в стадии разработки.

Так что предстоит очень большая работа для всех участников этого процесса, координатором которой может выступить владимирский «Центр сертификации профессиональных квалификаций».