

СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ И СЕРТИФИКАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ



В.В. Тимченко

доцент кафедры управления образованием РГПУ им. А.И. Герцена,
аудитор систем менеджмента
Европейской организации по качеству

Автор рассматривает вопрос создания системы оценки и сертификации профессиональных квалификаций персонала, которая должна стать платформой эффективного взаимодействия образования и рынка труда. Дается обзор нормативно-правовой базы, поддерживающей разработку профессиональных стандартов, и системы сертификации профессиональных квалификаций.

Профессиональное образование в Российской Федерации развивается по сложившимся в течение многих десятилетий подходам и принципам, которые в силу инерционности системы зачастую отстают от требований рынка труда. В рамках модернизации экономики, стратегия которой определена, в частности, в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года¹, как наиболее существенный барьер отмечается недостаток квалифицированных кадров. Наблюдается парадоксальное противоречие между значительным количеством дипломированных выпускников образовательных учреждений и кадровым «голодом» в реальном секторе экономики.

Попытки сблизить позиции и договориться о единых подходах на взаимовыгодной основе делались

многokратно, но всегда терпели фиаско по разным причинам. В девяностые годы деструктивные процессы в экономике привели к разрушению кооперации образования и промышленности, ощутимым стал недостаток ресурсов для интеграции. Рынок труда не мог сформулировать перспективные требования для сферы образования, потому что проблемы выживания не позволяли бизнесу определять стратегические приоритеты и вкладывать средства в программы долгосрочного развития персонала. Интерес профессионального образования практически ограничился рынком дипломов и сертификатов. Негативные последствия этой ситуации до сих пор оказывают разрушающее воздействие на российскую экономику в целом.

В первое десятилетие XXI века основным препятствием для конструктивного диалога стали правовые проблемы и консерватизм руководителей. При этом качество профессионального образования, по-разному понимаемое различными заинтересованными

сторонами, перестало удовлетворять всех.

Отправной точкой для разработки комплексного решения проблемы стало соглашение о взаимодействии Министерства образования и науки Российской Федерации и Российского союза промышленников и предпринимателей от 25 июня 2007 г. о создании системы независимой оценки качества профессионального образования и системы сертификации профессиональных квалификаций в России. Инициатива получила поддержку на федеральном уровне, в результате чего 01.12.2007 был принят Федеральный закон № 307-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования» и 24 декабря 2008 г. вышло Постановление Правительства РФ № 1015 «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в

¹ <http://www.economy.gov.ru/minec/activity/sections/strategicplanning/concept/> [дата обращения 10.01.2013]

The author discusses the formation of the system of personnel professional qualifications assessment and certification which should be an effective basis for the interaction between education and labour market. The overview of the normative legal base supporting the elaboration of professional standards and professional qualifications certification system is also given in the article.

разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования». С этого момента работа по сближению позиций приобрела целенаправленный, системный, содержательный характер и была подкреплена соответствующими ресурсами. Предполагается создать принципиально новую систему взаимоотношений, устанавливающую необходимые взаимосвязи между сферой труда и сферой образования, разработать соответствующие законы, нормы и положения, провести их всестороннюю экспертизу и апробацию.

Создание национальной системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации продиктовано следующими причинами:

- серьезным разрывом между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда;

- проблемами трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования;

- проблемами подтверждения квалификаций, полученных работниками в рамках неформального обучения (на рабочем месте или в результате самообразования);

- необходимостью обеспечения сопоставимости квалификаций российских специалистов за рубежом и иностранных работников в России, обусловленной международным разделением труда и профессиональной мобильностью;

- проблемами нострификации и признания дипломов и сертификатов об обучении;

- необходимостью повышения объективности оценки квалификаций за счет широкого применения механизмов независимой экспертизы.

Центром изучения проблем профессионального образования в результате реализации международного проекта, инициированного Европейским фондом образования, определено понятие «национальной системы» квалификаций. Это «совокупность

механизмов правового и институционального регулирования спроса на квалификации работников со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования и обучения»², которая включает в себя регистр квалификаций по областям профессиональной деятельности и уровням квалификации, профессиональные стандарты по областям профессиональной деятельности, национальную рамку квалификаций, систему подтверждения (сертификации) квалификаций, реестр сертифицированных специалистов и соответствующие институциональные структуры.

Важной составной частью национальной системы квалификаций является механизм объективной оценки соответствия квалификации работников требованиям работодателей, поэтому в настоящее время создается система оценки и сертификации квалификации персонала, а также выпускников учреждений профессионального образования всех уровней.

Именно система сертификации квалификаций становится новой платформой взаимодействия образования и рынка труда. Содержательную основу этой системы составляют профессиональные стандарты – новый вид документов, который раскрывает требования к работникам, занимающим определенные позиции в современных трудовых процессах, используемых в тех или иных видах экономической деятельности. В них изложены основные трудовые функции, выполняемые работниками, требования к их профессиональной и общей компетентности, определяются рекомендации для работодателей при найме персонала на работу, а также ориентиры для формирования программ обучения в образовательных организациях.

2 М. Коулз, О.Н. Олейникова, А.А. Муравьева. Национальная система квалификаций. Обеспечение спроса и предложения квалификаций на рынке труда. – М.: РИО ТК им. А.Н. Коняева, 2009 – 115 с.

Активная разработка профессиональных стандартов началась в 2007 г., когда были утверждены макет стандарта и руководящие указания авторам, что позволило многим объединениям работодателей активно включиться в процесс их создания. По данным Национального агентства развития квалификаций, в настоящее время более двадцати профессиональных стандартов разработаны, прошли публичную апробацию и одобрены общероссийскими объединениями работодателей, и более ста стандартов находится на стадии разработки³.

Например, требования утвержденного на национальном уровне профессионального стандарта «Управляющий (руководитель) организации» прошли многоступенчатую экспертизу российских и зарубежных экспертов (около тысячи экспертных оценок!), получили одобрение Российского союза промышленников и предпринимателей и Министерства образования и науки Российской Федерации.

Ожидается, что на разработку профессиональных стандартов по наиболее востребованным направлениям и видам экономической деятельности, которые составляют основу российской экономики, потребуется несколько лет. После этого предстоит процесс их непрерывного совершенствования, доработки и обновления на основе разнообразных механизмов обратной связи. Финансируются эти работы сейчас объединениями работодателей, что является показателем их заинтересованности, однако в дальнейшем могут использоваться и другие источники.

Государством предпринимается значительные усилия для создания условий формирования национальной системы квалификаций в России. Принятые меры открывают дорогу объединени-

3 Национальный реестр профессиональных стандартов. - http://www.nark-rspp.ru/?page_id=215 [дата обращения 10.01.2013]

4 http://new.nark-rspp.ru/wp-content/uploads/PS_upravlenie_organizaciej.pdf [дата обращения 10.01.2013]

ям работодателей к непосредственному участию в разработке и реализации государственной политики в сфере профессионального образования. Так, в принятом «Законе об образовании в Российской Федерации» профессиональный стандарт признан в качестве источника профессиональных компетенций для формирования программ подготовки, присвоения квалификаций и оценки персонала. В Федеральной целевой программе развития образования предусмотрены средства на государственную поддержку создания системы профессиональных квалификаций в рамках мероприятия «Создание сети экспертно-методических центров системы независимой оценки и сертификации квалификаций в высокотехнологичных отраслях экономики на основе типовой модели»⁵ в 2011 – 2013 гг., где предусмотрена «разработка методологических подходов к формированию и функционированию сети экспертно-методических центров и центров оценки и сертификации квалификаций, координация их деятельности» (проект 1), а также «разработка и апробация моделей центров сертификации профессиональных квалификаций и экспертно-методического центра (по направлениям)» (проект 2). Работы предусматривают разработку документов, создание инфраструктуры, обучение персонала, разработку и/или доработку профессиональных стандартов, обоснование выбора методик, подготовку оценочных средств, создание реестра экспертов, апробацию подходов в 16 пилотных отраслях (атомная отрасль, железнодорожный транспорт, металлургия, медико-биологическая и фармацевтическая отрасль, nanoиндустрия, машиностроение, туризм и сервис, юриспруденция, педагогическая область, авиастроение, информатика и вычислительная техника, нефтегазоперерабатывающая отрасль, ракетно-кос-

мическая отрасль, энергетика, автомобилестроение, МВА, МРА).

Также подготовлен совместный проект Национального агентства развития квалификаций и Национального фонда подготовки кадров «Разработка и реализация моделей сетевого взаимодействия образовательных учреждений в рамках программы модернизации профессионального образования в субъектах Российской Федерации». Таким образом, создание российской национальной системы профессиональных квалификаций стало объективной реальностью, подтвержденной конкретными результатами и достижениями.

Сертификация профессиональных квалификаций – стимулятор непрерывного обучения специалиста на протяжении всей трудовой деятельности или карьеры – касается как представителей рабочих профессий, так и руководителей всех уровней. Система сертификации профессиональных квалификаций, как показывает мировая практика, является действенным механизмом регулирования дисбаланса и противоречий на рынке труда.

В соответствии с «Положением о системе сертификации квалификаций», утвержденным Министерством образования и науки Российской Федерации и Российским союзом промышленников и предпринимателей в 2009 г., структуру системы образуют:

- общественно-государственный совет системы;
- базовая организация системы;
- экспертно-методические центры системы;
- центры сертификации квалификаций;
- апелляционные комиссии.

В настоящее время разработаны организационные процедуры создания экспертно-методических центров и центров сертификации, правда, их полномочия регламентированы только решениями общественно-государственного совета. Определены требования к экспертам, и соз-

дан реестр. Однако формирование экспертного сообщества сталкивается с определенными проблемами, характерными для начального этапа. В их числе дефицит кандидатов для этой специфической работы – сказывается недостаток опыта в данной сфере деятельности, а также влияние отраслевых разногласий и региональных особенностей экономики как сдерживающего фактора.

Кроме того, разработка и валидация оценочных средств требуют представительного участия профессионального сообщества для обеспечения доверия к сертификационной деятельности и к самой идее сертификации профессиональных квалификаций.

По мнению А.Н. Лейбовича, генерального директора Национального агентства развития квалификаций, основная проблема сегодня состоит в том, что для получения существенного системного эффекта от принятых мер, должны быть реализованы конкретные механизмы и процедуры взаимодействия системы образования и российского бизнеса. Эти процедуры пока еще не сформированы. Тем не менее опыт пилотной реализации концепции показал состоятельность разработанных подходов. Процедуры оценки квалификаций, безусловно, станут более прозрачными и будут отвечать потребностям всех заинтересованных сторон. Кроме того, открываются перспективы для активности соответствующих организаций, специализирующихся в области сертификации персонала, информирования, подготовки экспертов на коммерческой основе, что обеспечит экономическую независимость и устойчивость создаваемой системы. Таким образом, будут в значительной степени сняты противоречия между образованием и бизнесом, в чем заключается существенная и перспективная роль новой системы оценки качества подготовки кадров в общей стратегии развития системы профессионального образования в России.

5 <http://fip.kpmo.ru/fip/info/13430.html> [дата обращения 10.01.2013]