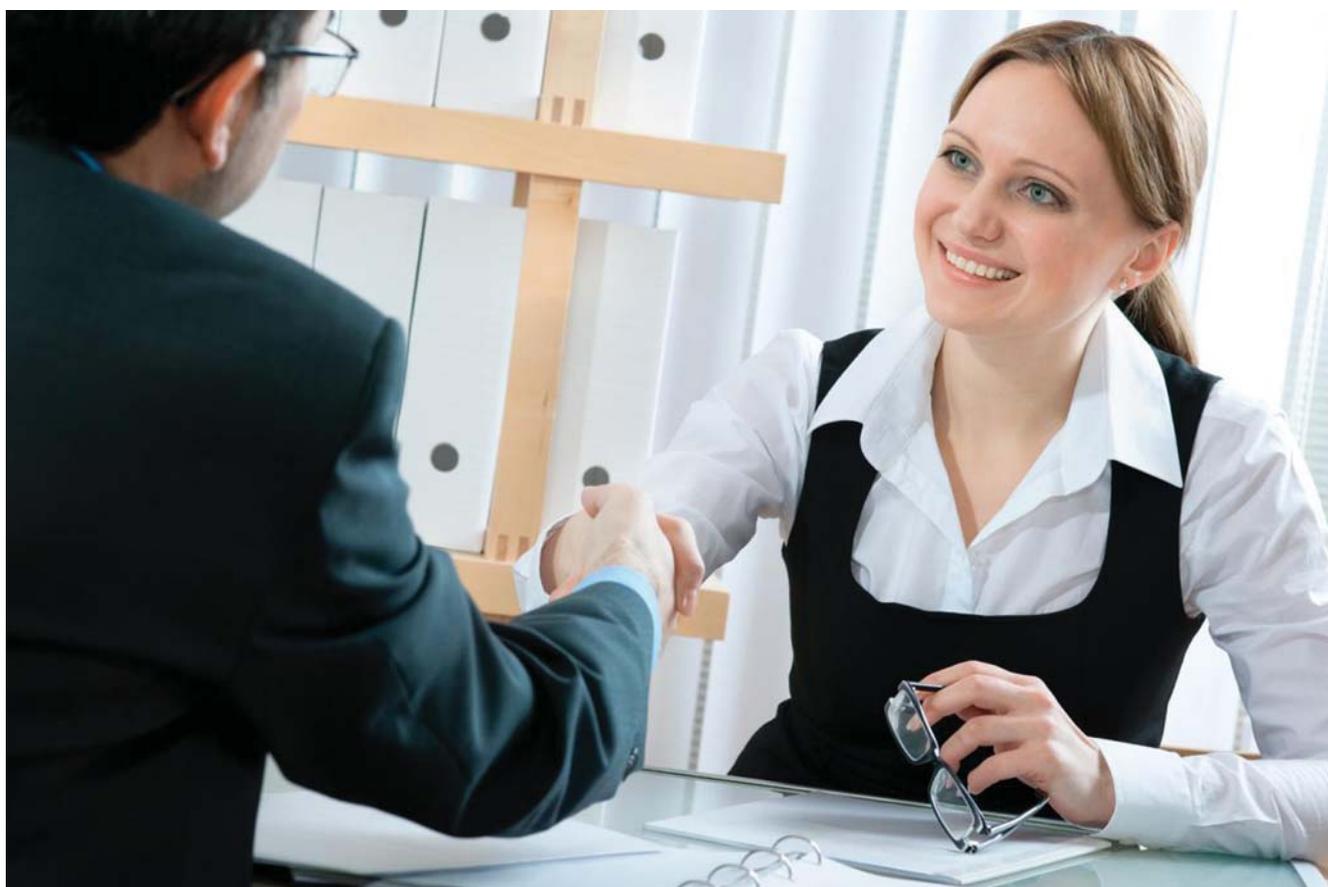


З.В. Якимова,

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса

Добровольная сертификация профессиональных квалификаций как диалог между вузом, студентом и работодателем



На сегодняшний день одним из ключевых критериев оценки качества образования является показатель трудоустройства выпускников, отражающий потребности в кадрах на рынке труда. Однако следует отметить, что приобретение необходимых компетенций возможно не только в рамках освоения основной образовательной программы в вузе, но и в результате освое-

ния дополнительных образовательных программ, стажировок, самообразования и опыта профессиональной деятельности. В связи с этим большинство развитых европейских стран, пророчив социальную и экономическую выгоду, уже давно пошли по пути валидации, т.е. признания законным, действительным, неформального и спонтанного обучения по средствам сертифи-

кации профессиональных квалификаций [2].

В неформальном и спонтанном обучении кроется огромный социально-экономический потенциал, так как эти формы способны более гибко реагировать на новые потребности общества и предлагать системе образования и рынку труда то, что актуально, необходимо в плане содержания и организации обучения. Это выгодно сту-



ЗОЯ ВЛАДИМИРОВНА ЯКИМОВА

кандидат психологических наук, доцент кафедры управления персоналом и трудового права Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. Сфера научных интересов: управление персоналом, кадровый менеджмент, управление образовательным процессом. Автор более 40 публикаций

Рассматриваются достигнутые на сегодняшний день результаты формирования рынка услуг добровольной сертификации. Освещаются перспективы и ограничения участия вузов в процедуре добровольной сертификации профессиональных квалификаций.

Ключевые слова: добровольная сертификация профессиональных квалификаций, неформальное и спонтанное обучение, валидация.

The article gives an overview of the results achieved to date in formation of the market of services of voluntary certification. It examines the prospects and limitations of participation of Russian universities in the procedure of voluntary certification of professional qualifications.

Key words: voluntary certification of professional qualifications, informal and spontaneous training, validation.

дентам, находящимся в процессе обучения; молодежи рано вышедшей из школы/вуза, либо не поступившей в вуз; гражданам, долгий период времени находящимся в статусе безработных; трудовым мигрантам и иммигрантам; гражданам, желающим работать по определенной профессии, имеющим практический опыт, но не располагающим документальным подтверждением квалификации по профилю деятельности.

Данный механизм предоставляет возможность всем перечисленным категориям граждан официально подтвердить наличие/освоение необходимых для профессиональной деятельности компетенций (вне зависимости от источника их происхождения). Такой подход не только мотивирует граждан к постоянному совершенствованию и обновлению компетенций, но и обеспечивает реальные конкурентные преимущества на рынке труда, перспективы карьерного роста и повышения уровня заработной платы.

К сожалению, в отечественной практике такие механизмы повышения конкурентоспособности на рынке труда еще не развиты. Нынешний «среднестатистический» российский работодатель в большинстве случаев подходит к про-

блеме формально и отдает предпочтение кандидату с дипломом о высшем образовании, пусть даже без опыта работы или работавшему не по профилю, нежели кандидату, владеющему требуемыми компетенциями, реальными практическими знаниями и умениями, но по тем или иным причинам не обладающему дипломом о высшем образовании, либо имеющему диплом не по профилю.

Ситуация усугубляется отсутствием или недостаточной разработанностью нормативно-методической базы, профессиональных стандартов, лежащих в основе сертификации, низкой активностью профессиональных сообществ и объединений работодателей, административными и бюрократическими препятствиями, отсутствием квалифицированных независимых экспертов, уполномоченных проводить такую оценку.

Тем не менее, в последние годы в России все же наметилась тенденция к укоренению идеи о необходимости развития добровольной сертификации профессиональных квалификаций как процедуры определения и документального подтверждения независимой организацией ответственности профессиональной

компетенции работников требованиям профессиональных стандартов.

Во всяком случае в сознании работодателей уже начинает формироваться понимание того, что добровольная сертификация не тождественна аттестации, под которой понимается определение соответствия занимаемой должности (степени соответствия сотруднику установленным должностным требованиям, которые были положены в основу трудового контракта).

Положительную роль в формировании наметившейся тенденции сыграли законодательские инициативы Правительства Российской Федерации, закрепившие на законодательном уровне целевые программы социально-экономического развития страны и развития образования в Российской Федерации до 2020 года [1, 3, 6]. В перечне ожидаемых результатов целевых программ числятся формирование сети экспертно-аналитических и сертификационных центров оценки и сертификации профессиональных квалификаций, в том числе для инновационных отраслей экономики; введение в действие региональных центров сертификации профессиональных квалификаций; внедрение механизмов сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования в общем числе укрупненных направлений подготовки и специальностей.

Работа по созданию и развитию независимых центров сертификации в Российской Федерации ведется с 2005 года. Например, в рамках совместного проекта Международного банка реконструкции и развития и Национального фонда подготовки кадров под эгидой Российского союза промышленников и предпринимателей и под руководством Национального ис-



Ведется сертификация персонала

следовательского университета «Высшая школа экономики» был реализован пилотный проект, целью которого являлась разработка региональной модели Центра добровольной сертификации квалификаций персонала. В нем приняли участие Воронежская и Самарская области, Республика Чувашия. Результатом работы участников проекта стали разработка типовой структуры Центра сертификации персонала, Положение о Центре сертификации персонала, Положение о порядке и процедуре сертификации персонала, Положение об эксперте системы сертификации персонала [4].

Такие организации, как Национальное агентство развития квалификаций, Уральское региональное агентство развития квалификаций, Агентство стратегических инициатив и др., занимаются вопросами создания базы данных о центрах сертификации квалификаций в соответствии с видом трудовой деятельности и уровнем квалификации соискателей; составлением полного пе-

речня квалификаций, по которым проводится сертификация; разработкой «дорожной карты» Национальной системы квалификаций и компетенций. Но единый информационно-методический ресурс до сих пор находится на стадии разработки.

Промежуточным итогом можно считать информационно-технологическую платформу Национальной сети агентств развития профессиональных квалификаций WageUp. Эта платформа является виртуальной биржей квалификаций с реальными действующими лицами. На базе платформы уже можно зарегистрироваться в личном кабинете, заполнить свой профессиональный профиль (резюме) и получить бесплатный доступ к банку вакансий и информации о компаниях, предоставляющих вакансии. Кроме того, платформа WageUp дает доступ к перечню сертификационных центров и учебных курсов. К сожалению, в настоящий момент виртуальная биржа квалификаций находится лишь на стартовом этапе,

требуется заполнение контента и очень большой объем рекламной и информационной поддержки для продвижения и реализации этого проекта.

Важно понимать, что развитие системы сертификации очень тесно сопряжено с формированием доверия к процессу и результатам сертификации со стороны граждан. А это, в свою очередь, зависит от беспристрастности третьей стороны, проводящей сертификацию, прозрачности процедур и критериев оценки, выбора надежных методик, квалификации экспертов-оценщиков и открытой информационной политики. В связи с этим активную позицию по созданию центров сертификации персонала заняла Торгово-промышленная палата Российской Федерации со своими региональными отделениями. Это обусловлено тем, что Торгово-промышленная палата обладает необходимым потенциалом для регулирования рынков труда и образовательных услуг с участием консолидированных по видам экономической деятельности работодателей.

Вовлеченность вузов в этот процесс может быть лишь опосредованной, например, в качестве региональных площадок для прохождения унифицированной процедуры сертификации. В качестве примера можно привести практику сотрудничества Владивостокского государственного университета экономики и сервиса с Национальным союзом кадровиков, которые в 2013 году заключили договор регионального представительства для добровольной сертификации в сфере кадрового менеджмента.

Полезной для вуза, студента и работодателя может также оказаться принятая в некоторых странах в Европы (Швеции, Великобритании, Нидерландах, во Франции) практика признания компетенций абитуриентов и исклю-

чения из индивидуального плана обучения тех модулей, компетенции по которым подтверждены при поступлении на обучение [5]. Эта практика может в значительной степени сократить для студентов сроки и стоимость обучения в вузе, особенно при заочной, дистанционной и вечерней формах обучения.

Еще один аспект сопричастности вуза к формированию культуры добровольной сертификации в студенческой среде можно видеть в перспективах развития дополнительных образовательных программ и организации краткосрочных специализированных курсов, позволяющих всем желающим параллельно с освоением основной образовательной программы (или вообще независимо от нее) пройти дополнительное обучение и получить сертификаты, подтверждающие наличие конкретных профессиональных компетенций. В качестве примера опять-таки приведем практику Владивостокского государственного университета экономики и сервиса, на базе которого студенты, обучающиеся, например, по направлению подготовки «Управление персоналом», могут сформировать дополнительные компетенции, посещая учебные курсы «Тренинг тренеров: основы тренерской работы», «Карьерный менеджмент», 1С. Предприятие: «Зарплата и управление персоналом» и др.), осуществляемые на базе университета, но не входящие в учебный план основной образовательной программы по управлению персоналом.

Таким образом, сертификаты профессиональной квалификации не дублируют дипломы о профессиональном образовании – они предназначены для признания и подтверждения соответствия компетенций граждан требованиям профессиональных стандартов, так как ряд необходимых компетенций могут быть освоены за

рамками системы формального образования.

Практика внедрения системы добровольной сертификации профессиональных квалификаций в контексте диалога между вузом, студентом и потенциальным работодателем позволяет достичь удовлетворения трехсторонних интересов:

– соискатель (студент с неоконченным высшим образованием, но желающий работать) получает возможность за счет ресурсов дополнительного, неформального и спонтанного обучения получить независимое, документальное подтверждение уровня своей квалификации еще до момента официального окончания вуза и получения диплома о высшем образовании, что в итоге повышает его конкурентоспособность на рынке труда и трудовую мобильность в студенческие годы;

– работодатель получает подтверждение квалификации соискателей и работников, что позволяет формировать адекватные программы адаптации, повышения квалификации исходя из реальной квалификации работников, а также устанавливать соответствующую ей систему оплаты труда;

– образовательные учреждения получают возможность совершенствования своих образовательных программ в соответствии с требованиями рынка труда, что повышает уровень конкурентоспособности образовательного учреждения на рынке образовательных услуг.

Однако высшие учебные заведения не могут взять на себя все обязательства сертификационного центра, так как нарушается принцип независимости процедуры сертификации. Но вузы вполне могут быть полномочны присваивать соискателям дополнительные квалификационные сертификаты, подтверждающие

расширение объема квалификации по горизонтали в процессе обучения или трудовой деятельности за счет освоения дополнительных компетенций, не приводящих к повышению квалификационного уровня. Кроме того, при наличии соответствующей материально-технической базы они могут выполнять роль региональных площадок для проведения выездных сертификационных сессий.

Литература

1. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013 – 2020 годы (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 мая 2013 года № 792-р).
2. Европейский опыт признания профессиональных квалификаций, полученных в результате неформального и спонтанного обучения / авт.-сост. О.В. Дехтяренко и др.; под ред. Э.М. Калицкого. Пер. с англ. И.В. Павлючик, Е.С. Харченко. Минск: РИПО, 2011. 140 с.
3. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 года № 1662-р).
4. Машукова Н.Д., Посталюк Н.Ю., Николаева Г.В., Ащеулов Ю.Б. Система добровольной сертификации персонала в Российской Федерации: модели и механизмы / под общей ред. Н.Д.Машуковой. М.: Университетская книга, 2006. 112 с.
5. Олейникова О.Н., Муравьева А.А. Сертификация квалификаций: основные принципы и процедуры. Методическое пособие. М.: АНО Центр ИРПО, 2011. 68 с.
6. Федеральная целевая программа развития образования на 2011–2015 годы (утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 7 февраля 2011 года № 61).