Калугина Татьяна Григорьевна
д-р пед. наук, генеральный директор
АНО «Челябинское региональное агентство
развития квалификаций»
г. Челябинск, Челябинская область

ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ СОЗДАНИЯ СИСТЕМЫ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ: ПРЕДПОСЫЛКИ И ЭТАПЫ

Аннотация*: в статье представлен анализ проблем социально-образовательной деятельности по независимой оценке выпускников организаций профессионального образования, персонала предприятий и организаций.*

Ключевые слова*: опережающее образование, система квалификаций, независимая оценка квалификаций, оценка качества образования, профессиональный стандарт.*

Решение задач соответствия современной экономики требованиям времени диктует необходимость наличия высококвалифицированного персонала. В связи с этим одним из важнейших становится вопрос об оценке реальной квалификации работника. В сложившихся условиях путь наиболее перспективного решения этого вопроса лежит в плоскости Национальной системы квалификаций, создания региональной модели независимой оценки квалификаций персонала, частью которой должна стать оценка и выпускников организаций профессионального образования и других категорий граждан, прошедших обучение в различных формах [1; 2]. Для этого необходимо создать сеть независимых организаций, обеспечивающих такую оценку. Целями их создания являются:

– содействие выстраиванию в России независимой системы оценки квалификации выпускников и персонала на основе компетентностного подхода, принятого в экономически развитых странах;

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

– объединение усилий государственных и негосударственных структур в рамках государственно-частного партнерства по созданию единых требований к фактической квалификации персонала, востребованного работодателями;

– обеспечение условий для инициирования разработки национальной системы квалификаций, разработки квалификационных справочников, отражающих реалии современной экономики с учетом перспективных направлений ее развития, разработки отраслевых рамок квалификаций;

– содействие в создании структур и организаций, обеспечивающих функционирование независимой системы оценки профессиональной квалификации кадров, обеспечение согласованности их действий;

– поддержка усилий по созданию системы независимой профессиональной оценки качества деятельности образовательных учреждений по подготовке компетентных и востребованных работодателями рабочих кадров и специалистов, а также по созданию системы корректировки образовательных стандартов и учебных программ на основе утвержденных в установленном порядке профессиональных стандартов.

Тезис о том, что профессиональное образование должно не только соответствовать потребностям и тенденциям развития экономики, но и опережать его, быть основой социально-экономического развития, является непреложным фактом. А основными показателями опережающего образования выступают квалификационный уровень трудовых ресурсов и научно-технологический потенциал производства. При этом в понятие опережающего образования входят понятия и опережающей подготовки и опережающего обучения. Несмотря на их научную дифференциацию, квалификация кадров выступает связующим звеном данных компонентов. С этих позиций независимая оценка квалификаций выступает и процессом, и технологией, и результатом.

В период с 2006 по 2011год (этап становления) бизнес-сообщество выдвинуло тезис о том, что именно оно должно формировать профессиональный заказ на будущих специалистов, что оценка качества должна перейти к профессиональным ассоциациям, работодателям, чтобы они оценивали, кого им

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

подготовили и насколько это хорошо. И оценка эта должна стать независимой, а не ведомственной. Для этого необходимо завершить разработку профессиональных стандартов, создать систему обязательной – профессионально – общественно экспертизы образовательных программ. При этом связующим звеном между рабочим местом и образованием являются профессиональные стандарты – технические задания на подготовку кадров.

Предпосылки создания системы независимой оценки профессиональной квалификации кадров сложились гораздо раньше. К ним необходимо отнести следующее: стремительно меняющийся рынок труда в результате структурной перестройки экономики, освоения его международными и зарубежными компаниями, применения новых механизмов хозяйствования и управления; переговоры о вступлении России во Всемирную торговую организацию обусловили необходимость приведения национального законодательства об образовании и труде в соответствие с международными актами и требованиями. Участие России в процессах глобализации мирового хозяйства побудило принимать решения по приведению рынка труда в соответствие с мировыми стандартами и, в первую очередь, в разрезе профессиональных квалификаций работников; сложившееся несоответствие разработанных в разные периоды квалификационных характеристик профессий и должностей новым требованиям; сказывалась общая нехватка рабочей силы, несоответствие уровня квалификации работников требованиям работодателей; не соответствующая потребностям экономики структура подготовки кадров по уровням профессионального образования, профилям подготовки обучающихся.

Произошли серьезные изменения рынка труда: усложнились производственные системы, объекты управления, появились новые профессии и должности, возникла необходимость в освоении новых компетенций. Изменения на рынке труда повлекли за собой появление новых подходов к работе с персоналом, требований к выпускникам системы профессионального образования. Поэтому встала задача – синхронизировать кадровые системы рынка труда и рынка

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

образования. Это выявило целый комплекс проблем в организации стандартизированных требований к профессиональным квалификациям.

В мировом сообществе давно существуют системы сертификации кадров, обеспечивающие стабильное и гарантированное экономическое развитие. К странам Европы с *высоким уровнем* развития систем сертификации можно отнести Бельгию, Данию, Эстонию, Финляндию, Францию, Ирландию, Нидерланды, Норвегию, Португалию, Румынию, Словению, Испанию, Великобританию. В этих странах имеется стратегия и практика признания квалификаций, позволяющие систематически идентифицировать и признавать результаты обучения. Страны со *средним уровнем* развития систем сертификации – Австрия, Чешская республика, Исландия, Италия, Германия, Венгрия, Литва, Люксембург, Мальта, Польша, Швеция. В этих странах приняты правовые и стратегические рамки, делаются попытки внедрения методов признания результатов сертификации. К странам с *низким уровнем* развития систем сертификации относятся Болгария, Хорватия, Кипр, Греция, Латвия, Лихтенштейн, Словакия, Турция, Россия.

В этих странах только приняты правовые и стратегические рамки, делаются лишь попытки внедрения методов признания или реализуются соответствующие пилотные проекты.

Создание систем независимой оценки профессиональных квалификаций персонала в РФ чрезвычайно важно, так как определяет, во-первых, расширение возможностей освоения компетенций на рабочем месте путем использования электронных средств, самообразования и т. д., во-вторых, отвечает на убыстрение темпа изменений требований к работникам, вызванных постоянным внедрением новых технологий, изменений в организации труда, ростом связанных с этим рисков и т. д.

Независимая оценка квалификаций выгодна всем субъектам рынка труда и рынка образования: обеспечит *гражданам РФ* повышение возможностей трудоустройства и конкурентоспособности на рынке труда, будет стимулировать интерес к продолжению образования и обучения; повышение потенциала *предприятия* в части управления человеческими ресурсами, оптимизирует затраты на

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

обучение персонала; *государству* обеспечит снижение уровня и продолжительности периода безработицы, повышение эффективности образования и обучения и содействие решению экономических задач, сокращение затрат на образование (стоимость профессионального экзамена меньше, чем стоимость прохождения полного курса обучения) [3; 4].

Инструментарием оценки профессиональных компетенций является проверка теоретических знаний и умений в соответствии с квалификационными уровнями *профессиональных способностей*. Проверка *профессиональных способностей* в соответствии с квалификационными уровнями осуществляется в системе тестового контроля для каждого квалификационного уровня либо в системе комплексных практических заданий в соответствии с квалификационными уровнями на основе профессионального стандарта.

Профессиональный стандарт – это продукт коллективной деятельности работодателей (объединенных по видам экономической деятельности), отражающий минимально необходимые совокупные квалификационные требования к профессии, личностно-профессиональным качествам работника, к качеству выполняемых трудовых действий, к результатам деятельности.

Профессиональный стандарт может быть:

– *национальным* (федерального уровня) – разработан работодателями, консолидированными по отрасли экономики и утвержден на федеральном уровне с указанием срока его действия;

– *региональным* – разработан консолидированными объединениями работодателей по отрасли экономики и утвержден на региональном уровне с указанием срока его действия;

– *корпоративным* (стандарт организации) – отражает требования к профессии, ограничиваясь рамками и представлениями специалистов только данной организации; не могут быть предложены системе образования в качестве основы для государственных образовательных стандартов, построены по различным структурам и методикам, невозможно интегрировать на национальном уровне для того, чтобы построить систему профессионального стандарта по ВЭД.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Формирование системы независимой оценки профессиональной квалификации кадров можно представить в виде следующих шагов: а) выявление тех профессиональных областей (профессий/специальностей), где наиболее актуально внедрение системы, а именно: там, где наблюдается острая нехватка умений/кадров, высокая безработица, наличие большого количества работников из числа мигрантов и т. д.; б) разработка для этих профессиональных областей профессиональных стандартов; в) подготовка кадров экспертов; г) формирование институциональной инфраструктуры.

В период с 2011 по 2021 год (этап развития) формирование такой системы в России можно назвать состоявшимся явлением: создан Справочник профессий будущего, разработано более 1200 профессиональных стандартов, системно на федеральном и региональном уровнях готовятся эксперты для проведения профессиональных экзаменов, внедряются лучшие региональные практики, создана инфраструктура внедрения системы от Национального совета при Президенте РФ до Центров оценки квалификаций на крупнейших предприятиях приоритетных отраслей экономики и в социальной сфере.

Научное осмысление происходящих процессов – важная задача времени. В монографии, подготовленной экспертами Национальной системы квалификаций, дан анализ российских и международных подходов к оценке качества и результатов образования в их преломлении к подготовке кадров для отраслей экономики и производства. Проанализированы процессы формирования Национальной системы квалификаций России в интеграции с системой высшего и профессионального образования для формирования единой развивающейся цифровой среды кадрового развития России.

Предложена квалификационно-ориентированная цифровая экспертная система управления образовательным процессом, основанная на интеграции компетентностного и квалификационного подходов, включающая организационные схемы, процедуры управления, методы организации и хранения данных, методы измерения и мониторинг процессов, анализ результатов, а также макеты управленческих локальных нормативных актов по корректировке образовательного

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

процесса на различных уровнях управления. Работа адресована широкому кругу образовательного и профессионального сообщества, занимающегося подготовкой, профессиональной адаптацией кадров, научным работникам, преподавателям университетов, колледжей, техникумов, слушателям системы повышения квалификации, аспирантам и магистрантам университетов [5].

Список литературы

1. Калугина Т.Г. Развитие региональной системы независимой оценки качества и сертификации персонала в Челябинской области [Текст] / Т.Г. Калугина, Г.С. Костыко // Вестник ЮУрГУ. Серия: Образование. Педагогические науки. – 2010. – Вып. 12, №31 (164). – С. 23–33.

2. Калугина Т.Г. Разработка рамки квалификации как условие повышения качества профессионального образования [Текст] / Т.Г. Калугина, Н.Г. Корнещук // Современная высшая школа: инновационный аспект. – 2010. – С. 5–8.

3. Калугина Т.Г. Основные результаты научных исследований по Комплексной программе УрО РАО «Образование в Уральском регионе: научные основы развития и инноваций» [Текст] / Т.Г. Калугина // Сб. науч. трудов окружн. науч.-практ. конф. «Наука – образованию». – Екатеринбург: Изд-во УрО РАО «Раритет», 2010. – С. 169–285.

4. Калугина Т.Г. Управление качеством рабочей силы: состояние, позиции, опыт [Текст] / Т.Г. Калугина, Г.С. Костыко // Успехи современного естествознания. – 2010. – №3. – С. 8–12.

5. Калугина Т.Г. Национальная система квалификаций России: квалификационно-ориентированные экспертные цифровые технологии г. Екатеринбург / Т.Г. Калугина, Н.О. Вербицкая, Д.А Стаин. – Урал. гос. лесотехн. ун-т, 2019. – 235 с.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)