

Лищина Галина Николаевна

д-р пед. наук, доцент, профессор, директор

Научно-исследовательского института

образовательных технологий

ЧОО ВО-ассоциация «Тульский университет (ТИЭИ)»

г. Тула, Тульская область

Карпова Елизавета Александровна

канд. психол. наук, доцент, проректор по маркетинговым

коммуникациям и социальной политике –

директор центра карьерного развития

ЧОО ВО-ассоциация «Тульский университет (ТИЭИ)»

г. Тула, Тульская область

Глотов Олег Анатольевич

канд. экон. наук, доцент, директор, председатель

Совета директоров профессионального образования

Тульской области, член-корреспондент РАЕН

ЧОО ВО-ассоциация «Тульский университет (ТИЭИ)»

директор

ГПОУ ТО «Тульский сельскохозяйственный

колледж им. И.С. Ефанова»

г. Тула, Тульская область

СЕРТИФИКАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ КАК ИНСТРУМЕНТ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация: в статье представлены результаты прикладного исследования по проблеме развития региональной системы среднего профессионального образования на основе сертификации. Определена теоретическая и практическая значимость сертификации профессиональных квалификаций, являющаяся

действенным инструментом оценки эффективности региональной системы образования для кадрового обеспечения приоритетных направлений развития с учетом динамичных социально-экономических и социокультурных условий.

Ключевые слова: *социально-экономическое развитие, социокультурное развитие, регион, региональная система, среднее профессиональное образование, приоритетные направления, сертификация, профессиональные квалификации, кадровый потенциал.*

Наш многолетний исследовательский опыт позволяет рассматривать систему среднего профессионального образования региона как совокупность компонентов: целевого, организационно-управленческого, содержательно-технологического, мониторингового. Эта система реализуется на разных уровнях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Функционирование системы среднего профессионального образования осуществляется на основе *ресурсного обеспечения* (научных, кадровых, информационных, материально-технических и других ресурсов) с учетом сферы развития производства, потребностей его кадрового оснащения, развитости связей производства и учреждений образования. Объем предоставляемых системой услуг и качество подготовки кадров определяют ее особенности и значимость для социально-экономического и социокультурного развития региона [2–4].

Развитость системы профессионального образования характеризует ее способность удовлетворять кадровые потребности социально-экономического развития региона. Эффективность функционирования этой системы позволяет оценить разные стороны ее действенности на основе сертификации, выступающей оценкой соответствия системы требованиям, определяется социально-экономическими эффектами через экстенсивные (количественные) и интенсивные (качественные) показатели [5].

Сертификация представляет собой подтверждение результатов обучения на соответствие требованиям профессиональным стандартам, отражающим квалификационные требования работодателей по видам экономической деятельности.

Основу сертификации, позволяющей установить соответствие или несоответствие требованиям профстандартов и получить сертификат, составляют результаты обучения выпускника, рассматриваемые как совокупность знаний, понимания, опыта и ценностей (отношений), которые демонстрируются по завершению обучения.

Результаты обучения могут быть получены в процессе формального образования, неформального, спонтанного обучения.

При этом *формальное образование* осуществляется в специально организованной и структурированной среде учреждения образования или предприятия, является целенаправленным со стороны обучающегося и завершается выдачей диплома (сертификата).

Неформальное обучение реализуется в процессе спланированной деятельности, которая формально обучением не является, с позиции целей, времени или сопровождения обучения, но является целенаправленным со стороны обучающегося.

Спонтанное обучение не является организованным, структурированным и целенаправленным со стороны обучающегося [1; 6].

Результаты обучения (компетенции) отражаются в профессиональных стандартах по видам экономической деятельности и группируются в квалификации, каждая из которых относится к определенному уровню.

Для оценивания соответствия качества подготовки рабочих кадров требованиям региональных профессиональных, разработанных работодателями, в регионе необходим независимый Центр сертификации профессиональных квалификаций (далее – Центр). Целью его деятельности является повышение качества подготовки рабочих кадров в соответствии с социально-экономическими потребностями региона, удовлетворение кадровых потребностей работодателей, усиление социального партнерства между сферами экономики и образования. Задачами – внедрение системы независимой сертификации профессиональных квалификаций выпускников; обеспечение сертификации в соответствии с требованиями работодателей.

В своей деятельности Центр использует материальную базу учреждений начального, среднего профессионального образования и созданных на их базе ресурсных центров, для проведения процедуры сертификации профессиональных квалификаций рабочих кадров.

Сертификация проводится на добровольной основе в соответствии с требованиями региональных профессиональных стандартов по профессиям Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016–94).

По согласованию с региональными отраслевыми департаментами, ежегодно для сертификации формируется перечень профессий, являющихся наиболее значимыми для развития региональной экономики, востребованными на рынке труда на основе анализа социально-экономических потребностей региона в ближайшей, среднесрочной и долгосрочной перспективах.

Центр формирует состав экспертных групп по профессиям, выносимым на сертификацию профессиональных квалификаций, определяя формы ее проведения. В экспертные группы входят: квалифицированные рабочие, имеющие высокие разряды по профессиям, выносимым на сертификацию для оценки практических навыков; ведущие специалисты по отраслям, обладающие необходимой квалификацией для разработки форм, процедур и материалов сертификации, регламента её проведения.

Развитие сертификации основано на принципе непрерывного обучения в течение всей жизни, предусматривает активизацию роли неформального и спонтанного обучения посредством постоянного развития возможностей обучения на рабочем месте и электронного обучения, результаты которого должны официально признаваться. При этом наличие механизмов признания (сертификации) является необходимым условием повышения мотивации граждан к постоянному развитию и обучению. Обновление специалистом собственных компетенций и получение официального подтверждения их наличия (освоения) необходимо также для обеспечения его карьерного развития и повышения благосостояния.

Сложился мировой опыт формирования и совершенствования систем признания, которые носят различные названия: признание (валидация) неформального и спонтанного обучения; признание ранее полученного обучения; сертификация квалификаций; аккредитация обучения, полученного в ходе освоения опыта; аккредитация квалификаций [7].

Возможность официального признания и сертификации квалификаций несет в себе определенные преимущества непосредственно специалистам, производственной сфере, региональной системе среднего профессионального образования. Так, для специалистов преимущества сертификации заключаются в повышении возможностей трудоустройства и конкурентоспособности на рынке труда. Производственной сфере сертификации предоставляет возможность повышения потенциала человеческих ресурсов и оптимизации затрат на обучение персонала. На уровне региона наличие такой системы способствует снижению рисков и продолжительности периода безработицы, повышению эффективности образования и обучения, решению экономических задач, оптимизации затрат на образование и обучение, поскольку стоимость сертификации меньше, чем стоимость прохождения полного курса обучения.

Система сертификации включает в себя механизмы обеспечения качества, консультирование и информационное обеспечение.

Качество сертификации зависит от используемого диагностического инструментария, соответствующего характеру и содержанию оцениваемых компетенций. Сами процедуры оценки должны включать в себя комплексные практические задания, подлежащие выполнению в реальной трудовой среде (на рабочем месте), а также участие в ней работодателей.

Список литературы

1. Демин В.М. Приоритеты развития профессионального образования в России // Профессия директор. – 2013. – Спецпроект. – С. 16 – 22.
2. Глотов О.А. Ресурсный потенциал регионализации образования в подготовке специалиста интегративного типа [Текст] / О.А. Глотов, Г.Н. Лищина //

Воспитание и обучение: теория, методика и практика: Сборник материалов VI Междунар. науч.-практ. конф., 2016. – С. 322–325.

3. Карпова Е.А. Социально-психологическая модель формирования адаптивности личности студента вуза к региональному рынку труда [Текст]: Автoreф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Карпова Елизавета Александровна. – М., 2013. 27 с.

4. Лищина Г.Н. Региональная система развития профессионального образования на основе интегративности [Текст]: Дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.08 / Лищина Галина Николаевна. – М., 2013. – 390 с.

5. Лищина Г.Н. Развитие региона и его система профессионального образования // Социальная политика и социология. – 2011. – №9. – С. 339–349.

6. Муравьева А.А. Опыт европейских стран в реализации признания неформального и спонтанного обучения. – М.: Центр изучения проблем профессионального образования, 2009.

7. Coles M., Werquin P. The role of national qualifications systems in helping to modernise vocational education and training systems. B: CEDEFOP (ed.) Modernising vocational education and training Fourth report on vocational education and training research in Europe: background report Volume 3. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008 (Cedefop Reference series).