

Елена Леонидовна Смирнова

Ольга Владимировна Шавкерова

преподаватели специальных дисциплин

Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение «Реставрационно-художественный колледж»
город Санкт-Петербург

РОЛЬ НЕЗАВИСИМОЙ СЕРТИФИКАЦИИ КВАЛИФИКАЦИЙ В ПОВЫШЕНИИ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ

Сертификация квалификаций – процедура, посредством которой подтверждается уровень квалификации и компетентность специалиста на соответствие требованиям работодателей. Она призвана обеспечивать поддержание соответствия качества квалификации работников потребностям экономики и общества посредством согласования позиций работодателей, системы образования и органов власти.

Целью сертификации является объективная, признаваемая профессиональным сообществом оценка соответствия квалификации работника требованиям производства и бизнеса, установленным соответствующими профессиональными стандартами, подтверждение права работника выполнять конкретные виды трудовой деятельности вне зависимости от места, времени и способа получения квалификации.

Задачами сертификации являются:

- определение уровня квалификации работников и выпускников образовательных учреждений;
- формирование на основе результатов сертификации рекомендаций к содержанию и технологиям обучения;

Второй Всероссийский фестиваль передового педагогического опыта
"Современные методы и приемы обучения"
февраль - май 2014 года

- формирование индивидуальной образовательной траектории для дальнейшего профессионального, карьерного и личностного роста человека;
- облегчение процесса адаптации на рабочем месте в новом трудовом коллективе;
- повышение востребованности и конкурентоспособности работников и выпускников учебных заведений на рынке труда;
- упрощение и сокращение сроков поиска подходящей работы;
- повышение социальной устойчивости на рынке труда.

Принципы Системы независимой сертификации:

- добровольности прохождения оценки и сертификации профессиональных квалификаций;
- объективности и независимости оценочных процедур на основе широкого участия партнеров и применения набора оценочных средств и методов, согласованных и апробированных;
- открытости и доступности процедур и результатов оценки и сертификации профессиональных квалификаций;
- обеспечения конфиденциальности в отношении персональных данных участвующих в сертификации;
- исключения дискриминации и принятия пристрастных решений, в первую очередь по отношению к дипломам, полученным в процессе формального обучения;
- доверия к результатам сертификации, к компетентности системы сертификации, достигаемыми на основе доверия к требованиям профессионального стандарта, к компетентности персонала и экспертов, прозрачности всех процедур сертификации профессиональных квалификаций;
- иерархичности системы сертификации.

Второй Всероссийский фестиваль передового педагогического опыта
"Современные методы и приемы обучения"
февраль - май 2014 года

Результатом заинтересованности во внедрении в жизнь системы независимой сертификации стало активное участие творческой группы Санкт-Петербургского Реставрационно-художественного колледжа в международном Финско-российском проекте «БАЛО: вклад в развитие современной системы квалификаций» и БАЛО 2 «Умения – ключ к качеству и производительности труда, PROSKILLS».

В процессе работы на проекте мы изучили процесс независимой сертификации в некоторых европейских странах, в частности, в Финляндии, которая является нашим ближайшим соседом.

Независимая сертификация квалификаций в Финляндии интересна тем, что непосредственно связана с процессом валидации неформального и спонтанного (незапланированного) обучения, которая основана на оценке результатов обучения соискателя и может завершаться выдачей официального сертификата или диплома. То есть население заинтересовано в саморазвитии и образовании в течение всей жизни, так как существует система официального признания компетенций, полученных в результате не только формального образования.

Система присвоения квалификаций в Финляндии основана на оценке компетенций. Точкой отсчета являются требования работодателей. То есть работодатель решает, какими компетенциями должен обладать соискатель соответственно национальной рамке квалификаций. Притом профессиональные стандарты и, соответственно, рамка квалификаций периодически пересматривается, в зависимости от развития отрасли и введенных инноваций.

Система оценки квалификаций построена на трех основных принципах:

1. Трехстороннее сотрудничество: оценкой квалификаций занимается комиссия, состоящая из трех независимых экспертов: представителя образовательного учреждения, представителя предприятия, работающего в

данной отрасли и представителя профсоюзной организации, действующего в интересах соискателя.

2. Сертификация предшествующего обучения: перед демонстрацией соискателем своих компетенций, экспертами изучается его профессиональное портфолио, проводятся собеседования с соискателем и его непосредственным руководителем работ, оцениваются компетенции, которые не могут быть продемонстрированы в процессе демонстрации соискателем своих компетенций во время квалификационного экзамена, изучаются документы, представленные соискателем и доказывающие его профессиональную пригодность.
3. Демонстрация навыков в реальных трудовых ситуациях: трехсторонняя экспертная комиссия изучает план работ предприятия, на котором в режиме реального времени планируется проводить демонстрационный экзамен, заключает с этим предприятием договор и назначает дату проведения экзамена для соискателя. Интересно то, что после проведения экзамена с соискателем опять проводится собеседование, и одной из оценок его компетенций является самооценка кандидата.

Присвоение квалификации не зависит от того, каким образом были приобретены профессиональные навыки.

В Финляндии существует три уровня квалификаций:

1. Профессиональная квалификация соответственно национальной рамке квалификаций.
2. Дополнительная (повышенная) профессиональная квалификация, то есть рабочий, обладающий дополнительными к общей рамке квалификациями, получает более высокую заработную плату.
3. Профессиональная квалификация специалиста (специализация), то есть каждая квалификация имеет три уровня самостоятельности выполнения и планирования работ.

В рамках проекта сектором «Строительство», в которое входила творческая группа нашего колледжа, были разработаны рабочие материалы по описанию квалификаций «Реставратор строительный (реставратор декоративно-художественных покрасок)» и методика проведения демонстрационного экзамена и оценки квалификаций, проведен пилотный демонстрационный экзамен на базе компании-партнера проекта ООО «Реставрационная компания «ИНТАРСИЯ». Для этого была проделана большая подготовительная работа:

1. Проведено анкетирование преподавателей и работодателей по вопросу: нужна ли сертификация для рабочих «Реставратор строительный (реставратор декоративно-художественных покрасок)».
2. Разработаны профессиональные компетенции по профессии с использованием 3 документов: ФГОС, финская рамка квалификаций и ЕТКС.
3. Опрошены представители профессии и работодателей о необходимости каждой компетенции.
4. Разработан пакет документов к проведению демонстрационного экзамена.
5. Проведен демонстрационный экзамен на реальном реставрационном объекте в Санкт-Петербурге.

Специфика профессии потребовала проведения подготовительного этапа экзамена, так как в ходе его из-за необходимых технологических перерывов между операциями было бы невозможно показать и оценить все компетенции.

При проведении экзамена можно выделить три этапа:

На первом этапе экзаменационная комиссия проверила и оценила (при помощи предварительно составленных и одобренных организаторами вопросов):

- знание общих требований охраны труда и правильность действий кандидата в нестандартных (критических) ситуациях;

Второй Всероссийский фестиваль передового педагогического опыта
"Современные методы и приемы обучения"
февраль - май 2014 года

- понимание кандидатом требований к тем трудовым действиям, которые будут оцениваться на демонстрационном экзамене;
- умение спланировать порядок выполнения работ;
- выбор необходимых для работ инструментов/оборудования;
- знание стандартных требований к расчету времени, необходимого для выполнения трудовых действий и соблюдения графика работ, а также расчету материалов, необходимых для выполнения работ.

На втором этапе экспертами проводилось наблюдение за выполнением работ кандидатом на рабочем месте, в ходе которого и оценивались трудовые действия кандидата по согласованным ранее критериям, причем оценка не академическая, а профессиональная.

Каждый член экспертной комиссии оценивал компетенции кандидата в соответствии с квалификационными требованиями по выполнению им трудовых действий, предусмотренных заданием на демонстрационный экзамен.

Оценка выполнения трудовых действий была проведена в форме «зачет/незачет».

На заключительном третьем этапе проведения демонстрационного экзамена, после выполнения работ, кандидаты заполнили листы самооценки.

Они оценили владение компетенциями и прокомментировали выполненные трудовые операции по тем же критериям, что и эксперты.

Самооценка помогает проверить умения кандидата оценить свои действия. На собеседовании кандидат более подробно комментирует то, что он сделал бы иначе при выполнении экзаменационного задания для обеспечения более высокого качества работ. Результаты самооценки кандидата не оказывают влияния на принятие решения о подтверждении кандидатом квалификации по выбранным областям. Собеседование с кандидатом по самооценке завершает процесс оценивания.

После сбора информации по результатам трех этапов эксперты обсудили результаты демонстрационного экзамена и коллегиально определили итоговые оценки компетенций. При оценке компетенций (трудовых функций) кандидата в протоколе результатов экзамена экспертная комиссия была внесена формулировка «владеет/не владеет».

Был заполнен Протокол результатов экзамена, принято решение о подтверждении квалификации в целом.

Решение комиссии было сообщено кандидатам немедленно после принятия на рабочем месте.

Протокол результатов демонстрационного экзамена передан организаторам, которые приняли положительное решение о выдаче сертификата о подтверждении квалификации.

Независимая сертификация дает ряд преимуществ всем участникам производственных отношений. Работник подтверждает свою квалификацию, что ведет к повышению уровня его конкурентоспособности, трудовой мобильности. Кроме того, он может иметь ориентиры относительно требований, предъявляемых работодателями в области профессиональных знаний и навыков по соответствующей профессии.

Работодатели получают подтверждение квалификации соискателей и работников, имеют возможность формировать программы повышения квалификации, адаптации, исходя из реальной квалификации работников.

Образовательные учреждения могут подтверждать качество подготовки выпускников по своим программам. Органы власти имеют возможность формирования программ развития отраслей и регионов, опираясь на реальные данные о квалификации работников, а также ставить перед системой профессионального образования реальные цели подготовки кадров, согласованные с интересами работодателей.

Результаты сертификации квалификаций могут обеспечить признание квалификации независимо от способа их получения; сокращение сроков профессиональной подготовки и обучения.

Для того чтобы система независимой сертификации начала работать в условиях реального производства, необходимо тесное сотрудничество с потенциальными работодателями. Интерес работодателей к проблемам сертификации постепенно нарастает, это требование времени, к тому же, это связано с интеграцией нашей страны в мировое экономическое сообщество.