

**СЕРТИФИКАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ**

Е.М. Chizhova

**CERTIFICATION OF PROFESSIONAL QUALIFICATIONS**

Формирование систем сертификации обусловлено формированием общества, основанного на знаниях, которое также называется «обучающееся общество». Это общество основано на обучении в течение всей жизни и подразумевает активизацию роли неформального и спонтанного обучения благодаря наличию и постоянному развитию различных форматов и возможностей обучения на рабочем месте и электронного обучения, результаты которого должны быть признаваемы. Наличие таких механизмов признания (сертификации) является необходимым условием повышения мотивации граждан к постоянному развитию и обучению. Более того, в современной ситуации, характеризующейся стремительными темпами развития и изменений, гражданам просто необходимо постоянно обновлять собственные компетенции и получать официальное подтверждение их наличия/освоения, обеспечивающее карьерный рост и повышение оплаты труда.

Именно поэтому в настоящее время по всему миру формируются и совершенствуются системы 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.

Системы признания/сертификации разрабатываются исходя из реальных потребностей рынка труда в квалификациях. В основе сертификации лежит процесс демонстрации кандидатом на сертификацию имеющихся у него знаний, умений и опыта, осуществляемый на добровольной основе. Результаты сертификации, т.е. присужденная квалификация, является собственностью кандидата, которой он может распоряжаться по

своему усмотрению, для чего эта квалификация должна признаваться рынком труда.

Сертификаты профессиональной квалификации не дублируют дипломы о профессиональном образовании – они предназначены для признания и подтверждения соответствия компетенций граждан требованиям профессиональных стандартов, поскольку соответствие ряду требований профессиональных стандартов может быть достигнуто после приобретения практического опыта работы, а также необходимые компетенции могут быть освоены за рамками системы формального образования.

***Типология сертификатов включает в себя:***

1) основные квалификационные сертификаты, присуждаемые после прохождения процедур подтверждения наличия компетенций, соответствующих минимальным требованиям соответствия установленному квалификационному уровню;

2) 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.

**Методика разработки диагностических материалов для системы сертификации**

Система оценки (диагностика компетенций) является наиболее сложным вызовом при реформировании традиционной системы профессионального образования.

**Оценка** – это процесс создания и сбора свидетельств деятельности работников для вынесения на основе этих свидетельств заключения о наличии необходимых компетенций, определяющих наличие профессиональной квалификации на основе заранее определенных критериев.

В любом случае, для разработки процедур оценки и диагностических средств необходимо ориентироваться на трудовые функции, которые

<sup>1</sup> Студентка АНО ВО «Российский новый университет».

© Чижова Е.М., 2016.

подлежат выполнению на современном предприятии, направленном на развитие, и требований к качеству выполнения данных функций. Эти требования формулируются по следующим параметрам: действия, подлежащие выполнению в рамках каждой трудовой функции, и необходимые для этого знания и умения. Другими словами, оценка ориентирована на вынесение суждения относительно того, что кандидат знает, понимает и умеет делать в их взаимосвязи.

**Свидетельства, необходимые для принятия решения по оценке, рассматриваются по критериям:**

1) достоверности – они должны быть непосредственно связаны с объектом оценки;

2) достаточности – требуется достаточный объем свидетельств для демонстрации устойчивого качества деятельности в течение определенного периода времени.

В основу оценки компетенций положены следующие **принципы**:

1) оценка основана на четких критериях;

2) критерии оценки формулируются в терминах результатов деятельности в рамках трудовой функции;

3) оценка основана на представленных свидетельствах освоения компетенций/профессиональной квалификации.

Важно также подчеркнуть, что в процессе оценки осуществляется поиск ответа на вопрос: может ли кандидат выполнять конкретную деятельность/еще не может выполнять конкретной деятельности/недостаточно данных для формирования суждения об оценке. Это особенно важно для процесса сертификации профессиональных квалификаций, поскольку при отрицательном результате кандидат должен получить четкие рекомендации, что ему нужно делать, для того чтобы успешно пройти оценивание, либо что еще ему нужно освоить (и где и как это можно сделать), либо какие еще свидетельства необходимо представить.

**Признаками качественной оценки являются:**

1) обоснованность – средства/формы/методы оценки должны оценивать именно ту деятельность или компетенцию, которая является задачей обучения, причем оценка проводится согласно установленным критериям, которые едины как для тех, кто проводит оценку, так и для кандидатов;

2) достоверность – должны быть созданы одинаковые условия всем кандидатам для оценки (единые задания), а лица, проводящие оценку, должны удостовериться, что результат достиг-

нут именно данным кандидатом. Достоверность также означает проверку не механической памяти, а умений применять приобретенные знания и опыт для выполнения конкретных трудовых функций;

3) обеспеченность – при планировании оценки необходимо убедиться, что методы оценки подкреплены необходимыми ресурсами (оборудованием, материалами, инструментами и т.д.).

**К основным возможным формам оценки относятся:**

1) *тесты* и *экзамены*.

Экзамены могут быть:

– устными, оценивающими способность сделать устное сообщение;

– в форме интервью, когда результаты обучения оцениваются посредством устных вопросов, задаваемых кандидату;

– в форме аудирования (для оценки умения слушать и интерпретировать);

– письменными (в виде тестов) для оценки понимания теоретических знаний и их использования;

2) *самоописание* (эта форма основана на самооценке кандидата, в рамках которой он описывает собственные компетенции. Обычно эта самооценка подписывается третьими лицами для подтверждения ее правильности.)

Структура самоописания компетенций включает в себя следующие разделы:

– личные данные, биография;

– области деятельности, в которых имеется опыт у кандидата. Этот раздел должен содержать соответствующие подтверждающие документы;

– описание кандидатом имеющихся у него компетенций;

– видение кандидатом своего дальнейшего профессионального развития и роста;

– рекомендации;

3) *метод «портфолио»* (использование в качестве доказательств различных свидетельств наличия компетенций) позволяет избежать субъективности, характерной для описательных методов, так как является «смесью» методик и инструментов оценки компетенций и включает оценку третьими лицами. Формирование портфолио осуществляется в течение всего периода предыдущего обучения (формального или неформального) и/или трудовой деятельности кандидата в форме накопления фактических данных о результатах деятельности, доказывающих освоение кандидатом требуемых компетенций;

4) *наблюдение* (получение доказательств наличия компетенций у конкретного человека при наблюдении за его ежедневной работой);

5) *имитационные задания* (доказательства, собранные в ситуации, максимально приближенной к трудовой среде).

При этом тесты/экзамены, наблюдение и имитационные задания относятся к основным методам, а самоописание и портфолио – к дополнительным, обеспечивающим объективность и обоснованность оценки.

#### **Этапы проведения оценки**

1. Проведение первичного анализа портфолио и самоописания под руководством консультанта для принятия решения о проведении процедур оценки интегрированных практических и теоретических компетенций и теоретических знаний (когнитивных компетенций). Приблизительная продолжительность этого этапа – 1-2 часа.

2. Проведение интегрированной оценки практических и теоретических компетенций специалистами в определенной области профессиональной деятельности (мастерами производственного обучения, экспертами по оценке, представителями предприятий или ассоциаций работодателей). Вместе с кандидатом они оценивают статус и уровень его знаний и умений. Этот этап имеет продолжительность от 2 до 8 часов и состоит, в основном, из различных теоретических и практических заданий.

3. Принятие решения о наличии профессиональной квалификации. Этот этап включает в себя анализ оценщиками результатов предыдущего этапа и подробный анализ портфолио и самописания. По результатам анализа принимается решение о выдаче или отказе в выдаче соответствующего сертификата.

#### **Методическая документация по оценке**

1. Руководство по оценке (по каждой трудовой функции, указанной в профессиональном стандарте).

2. Памятка по оценке для кандидата (по каждой трудовой функции, указанной в профессиональном стандарте).

3. Оценочные ведомости.

4. Оценочные задания.

5. Руководство по оценке (содержит описание принципов и методов оценки).

#### **В документ вносятся:**

1) название трудовой функции;

2) принципы и процедуры проведения оценки, рекомендуемые методы, а также свидетельства, которые должен собрать оценщик для оценки компетенций кандидата;

3) время на выполнение;

4) формат представления результатов.

В документе указывается основной метод

(форма) оценки и, в случае необходимости, дополнительные методы, например демонстрация кандидатом компетенций (умений и знаний) на рабочем месте или в имитационной ситуации, а также иные виды оценки, в том числе портфолио или самоописание, или же экзамен, или тесты для проверки когнитивных компетенций.

#### **Оценочные ведомости**

Результаты оценки заносятся в оценочные ведомости, которые подразделяются на оценочные ведомости по оценке практических умений и оценочные ведомости по оценке теоретических знаний (тесты, ситуационные задачи, экзамены).

В оценочной ведомости по оценке практических умений указываются:

1) название трудовой функции;

2) ФИО обучающегося;

3) ФИО лиц, проводящих оценку;

4) дата и результат оценки;

5) подпись лиц, проводящих оценку.

Целесообразно предусмотреть *три градации оценки* выполнения теоретических заданий:

1. Первая – *«отлично»*. Для данной оценки кандидат должен полностью выполнить задание согласно установленным критериям, продемонстрировать высокий уровень коммуникативных умений в области устной и письменной речи, уверенность в изложении материала и ответах на вопросы, глубокое понимание предметной области, аналитические умения и способность к рефлексии, логику.

2. Вторая – *«хорошо»*. Для получения данной оценки кандидат должен продемонстрировать выполнение всех требований задания, корректное использование понятийного аппарата, способность с достаточной степенью логичности и четкости сформулировать ответы на поставленные вопросы или высказывания по требуемой тематике. При этом допускаются незначительные неточности как с точки зрения содержания, так и формы представления результатов.

3. Третья – *«удовлетворительно»*. Для получения данной оценки кандидат должен продемонстрировать выполнение 80% предложенных заданий (тестовых или ситуационных задач, ответов на вопросы, решения задач и т.д.), знание базового понятийного аппарата и способность объяснить основные термины/понятия, проиллюстрировать примерами использование теоретических знаний на практике.

В России началось построение новой системы подготовки кадров, основанной на профессиональных стандартах и выработке у будущих специалистов необходимых производству и социальной сфере компетенций. С учетом это-

го разработаны федеральные образовательные стандарты нового поколения и формируется механизм оценки и признания профессиональных компетенций. В стране создается сеть агентств развития квалификаций и сертифицированных центров.

### Литература

1. Олейникова О.Н. Модульные технологии и разработка образовательных программ : учеб. пос. / О.Н. Олейникова, А.А. Муравьева, Ю.В. Коновалова, Е.В. Сартакова. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – М. : Альфа-М: ИНФРА-М, 2010. – 256 с.
2. Олейникова О.Н., Муравьева А.А., Коулз М. Национальная система квалификаций. Обеспечение спроса и предложения квалификаций на рынке труда. – М. : РИО ТК им. А.Н. Коняева, 2009. – 115 с.
3. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика : учебник / В.Р. Веснин. – М. : ТК Велби: Изд-во «Проспект», 2011. – 688 с.
4. Управление персоналом организации / под ред. А.Я. Кибанова. – М. : Инфра-М, 2009. – 638 с.
5. Александрова Л.В. Развитие и обучение персонала как неотъемлемая часть эффективного управления организацией // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. – 2011. – № 3. – 6–10 с.
6. Кононова И.В. Технологии развития кадрового потенциала организации. Методы повышения квалификации персонала // Сборники конференций НИЦ Социосфера. – 2012. – № 25. – 115–121 с.