

КАК ПОДТВЕРДИТЬ КВАЛИФИКАЦИЮ?

ПОДГОТОВКА кадров для бизнеса прочно вошла в информационную повестку как на уровне Федерации, так и на уровне регионов.

Сбор заказа бизнеса на кадры, развитие практико-ориентированного обучения, создание новых учебных полигонов и новых высокопроизводительных рабочих мест... Работа ведется сразу по нескольким фронтам, обретая новые модули. Об одном из них – сертификации квалификаций – мы беседуем с Ольгой ГИЛЕВОЙ, генеральным директором Пермского регионального агентства развития квалификаций, действующего при Пермской торгово-промышленной палате.

– Ольга Леонидовна, ваш регион одним из первых включился в развитие дуального обучения, а затем – во внедрение профессионально-общественной аккредитации (ПОА) образовательных программ. Сейчас в дополнение к ПОА возникает новое направление – сертификация квалификаций. Что это и для чего?

– Вы правильно отметили. В дополнение. И профессионально-общественная аккредитация, и сертификация квалификаций являются элементами независимой оценки качества подготовки кадров, которая, в свою очередь, укладывается в стратегию кадрового обеспечения промышленного роста, без которой невозможно произвести качественные изменения структуры экономики и реализовать амбициозные программы в рамках инновационного развития.

Важно понимать, что если ПОА позволяет оценивать качество и актуальность образовательных программ и основным объектом оценки здесь выступают образовательные организации, то сертификация квалификаций – это оценка квалификации и компетенций конкретного человека, работника. По сути, это тест на профпригодность, в основе которого лежат требования профстандартов. То есть в первом случае мы понимаем, как учим. Во втором – как выучили.

– Как будет строиться система независимой оценки квалификаций?

– Независимая оценка квалификаций запускается под патронажем Национального совета при Президенте РФ по профквалификациям. Как я уже сказала, основа основ – профстандарты. Работа по созданию национальной системы профессиональных стандартов активно ведется на протяжении нескольких лет. В рамках деятельности нацсовета на текущий момент разработано свыше 800 стандартов. Для построения системы создано 28 советов профессиональных квалификаций различных сегментов рынка. В 2017 году начнется активное строительство центров оценки квалификации (ЦОК). Именно ЦОК будут проводить оценку квалификаций.

– Расскажите чуть подробнее о центрах оценки квалификации. Как они создаются?

– Сейчас на уровне государства развивается такая схема: организация, отвечающая определенным требованиям (их устанавливают Национальный совет, Минтруд России), подает заявку на проведение независимой оценки по конкретным квалификациям в соответствующий совет по профессиональным квалификациям. Совет рассматривает документы и принимает решение. Если решение положительное, организация получает официальные полномочия по проведению оценки квалификаций.

Именно в ЦОК будут приходиться на экзамен специалисты определенных профилей и специальностей для подтверждения своего соответствия той профессии и специальности, по которой они работают или планируют работать. Пройти оценку можно будет по собственной инициативе за свои деньги или по направлению работодателя за его счет.

– То есть и у работников, и у работодателей возникают дополнительные затраты?

– Да, но у работодателей, например, затраты компенсируются за счет целого ряда факторов. Ведь бизнес в итоге получает работников, которые наиболее полно соответствуют требованиям производства. При оптимальной организации

труда это приводит к увеличению производительности, снижению расходов на «профессиональную доводку» работников и, как результат, к повышению доходов бизнеса.

Для специалистов это тоже выгодно. Успешное прохождение оценки квалификаций повышает ценность работника на рынке труда и одновременно защищает его трудовые права. Предполагается, что будет большая волна специалистов, которые по собственной инициативе захотят подтвердить свою компетенцию.

– Но мы же понимаем, что в зону риска при оценке квалификаций попадает молодежь, которая еще не наработала практических навыков. Ведь это расхожая ситуация, когда выпускник ссуза или вуза поступает на работу, и вдруг оказывается, что учили его совсем не тому, что требуется на практике. Как с этим быть?

– Над профилактикой данной проблемы мы (ТПП, бизнес, органы власти, система образования) сообщаем уже несколько лет. Ведь именно поэтому первым эшелонами шли внедрение дуального обучения, актуализация образовательных программ, профессионально-общественная аккредитация. К моменту вывода оценки квалификаций на, так скажем, промышленный уровень все процессы должны синхронизироваться. В идеале наша система образования должна выпускать специалистов, имеющих высокий качественный уровень теоретической подготовки и практический опыт, полученный на площадке работодателя в рамках дуального обучения.

Пермским региональным агентством развития квалификаций в рамках процедур независимой оценки качества подготовки кадров уже аккредитовано 16 образовательных программ ссузов г. Перми и Пермского края, много процедур на этапе реализации... И мы на практике видим живую заинтересованность в диалоге как со стороны сферы образования, так и со стороны работодателей и работников. Стороны хотят говорить на одном языке, понимать друг друга.

