

## **СИСТЕМА СЕРТИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ**

Карпенко Е.А.

( с.Курсавка, ГБПОУ КРК «Интеграл»)

Одной из основных задач деятельности колледжа, как ведущего центра профессионального образования, является модернизация образовательной системы с целью решения проблем адаптации личности, среди которых наиболее актуальными являются: качество получаемых населением образовательных услуг, формирование мотивации в процессе обучения, проблемы занятости и трудоустройства выпускников колледжа.

Проблема формирования системы сертификации персонала на современном этапе развития педагогической науки приобретает особое значение, поскольку переход от одного образовательного идеала (всесторонне развитой личности) к другому (личность, способная к самообразованию, самовоспитанию, саморазвитию и самореализации) предполагает смену образовательной парадигмы и как следствие – возникновение потребности в инновационных преобразованиях. Что влечет за собой смену целей, задач, содержания и технологий построения образовательной системы, совершенствование педагогического мастерства инженерно-педагогических работников, организацию новых структур инновационного типа, способствующих решению широкого спектра проблем оценки качества профессионального образования.

С 2012 года на базе ГБОУ СПО КРК «Интеграл» функционирует Краевая инновационная площадка «Формирование системы независимой добровольной сертификации квалификации рабочих кадров и специалистов среднего звена АПК», что актуально и перспективно в современных условиях развития профессионального образования.

Цель проекта: разработка, обоснование и апробация условий реализации полного цикла добровольной сертификации рабочих кадров и специалистов среднего звена.

Процесс сертификации будет эффективен, если:

- системообразующим фактором выступает модель независимой добровольной оценки квалификации рабочих кадров и специалистов среднего звена;

- вносятся изменения в содержание и технологию профессионального образования, в контрольно-оценочные материалы с учетом принципов и подходов технологии обучения на основе компетенций;

- сертификация проходит с участием работодателей из числа социальных партнеров колледжа, которые осуществляют функции экспертной оценки;

- с целью преодоления разрыва между учебными и реальными производственными задачами используется потенциал региональных объединений работодателей;

- создается современная система научно-методического, маркетингового, социально-психологического, информационно-аналитического сопровождения процесса сертификации.

Создание Системы сертификации персонала позволяет повысить эффективность оценки качества образования на основе интеграции науки, образования и производства. Оценка уровня профессиональной компетентности в рамках отраслевой системы, в соответствии с квалификационными требованиями, предоставляет возможность выпускнику подтвердить конкурентные преимущества при приеме на работу, объективно оценить собственные профессиональные активы и оптимизировать расходы на дальнейшее повышение квалификации. Добровольная сертификация четко определяет, кому из работников требуется дополнительное обучение и в какой области.

Современная система научно-методического сопровождения процесса добровольной сертификации с использованием широкого спектра современных информационно-коммуникационных технологий в сети Интернет, обеспечивает качественную подготовку к процедуре. Тестирование в режиме он-лайн даст возможность своевременно скорректировать индивидуальную образовательную траекторию и успешно сдать квалификационный экзамен. Кроме того, разработка регламента, контрольно-измерительных материалов и других организационно-методических документов позволяет унифицировать процедуру проведения квалификационного экзамена на региональном уровне, в том числе для выпускников учреждений профессионального образования Ставропольского края.

Внешняя контрольно-оценочная система с привлечением работодателей в качестве экспертов на квалификационном экзамене сделает процедуру объективной и независимой. Сертификат оказывает психологическое воздействие, вызывает доверие, благотворно влияет на формирование имиджа, свидетельствует о целеустремленности специалиста. Следовательно, добровольная сертификация создает оптимальные условия для формирования человеческого капитала, делая ставку, прежде всего на индивидуальность обучаемого, а не на систему или отдельное образовательное учреждение. Каждый человек может и должен сам управлять своим обучением. Это позволит ему брать на себя ответственность за собственное обучение и в дальнейшем - за собственный профессиональный рост и карьеру.

Реализация проекта предполагает последовательное прохождение следующих этапов:

1 этап – Подготовительный (2012 г.)

2 этап – Формирующий (2013-2016 гг.)

3 этап – Заключительный (2016-2017 гг.)

Система добровольной сертификации персонала (СДСП) «РОССЕЛЬХОЗСТАНДАРТ» создана в рамках функционирования КИП «Формирование системы независимой добровольной сертификации

квалификации рабочих кадров и специалистов среднего звена АПК» и зарегистрирована в Едином реестре систем добровольной сертификации Федеральным агентством по техническому регулированию и метрологии 15 января 2013 года. СДСП действует на основе Правил функционирования системы добровольной сертификации персонала «РОССЕЛЬХОЗСТАНДАРТ». Правила устанавливают цели, принципы, сферу деятельности, структуру, основные принципы проведения работ в СДСП «РОССЕЛЬХОЗСТАНДАРТ».

В рамках Подготовительного этапа (март - декабрь 2012 года) работы КИП, были созданы нормативные и технические условия функционирования СДСП, а именно, разработаны и утверждены локальные нормативные акты.

В рамках Формирующего этапа работы КИП с 2013 года осуществляется апробация полного цикла функционирования СДСП «РОССЕЛЬХОЗСТАНДАРТ» по направлению «Механизация сельского хозяйства», где предполагает прохождение заявителями всех этапов квалификационного экзамена: первого этапа - прохождение тестирования в онлайн режиме; второго этапа - выполнение практических заданий на определение профессиональных компетенций; третьего этапа - собеседование.

Апробация полного цикла проходила с февраля по декабрь 2014 года по направлению «Механизация сельского хозяйства» («Техник-механик», «Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства», «Мастер по техническому обслуживанию и ремонту машинно-тракторного парка») со студентами образовательных учреждений и с представителями профессионального сообщества.

Квалификационные экзамены проводились в соответствии с порядком определенным Положением о квалификационном экзамене системы добровольной сертификации персонала «РОССЕЛЬХОЗСТАНДАРТ» (утв. 28.04.2012 года директором ГБОУ СПО КРК «Интеграл» с изменениями и дополнениями от 01.03.2014 года). При проведении экзамена применялись 67 комплектов оценочных средств, содержание которых корректировалось в соответствии с утвержденными Министерством труда и социальной защиты РФ

в 2014 году Профессиональными стандартами соответствующими направлению «Механизация сельского хозяйства». Корректировки оказались незначительными, так как изначально оценочные средства были ориентированы, не на содержание ФГОС, а на запросы работодателей, определенные в ходе исследования ВПД.

Однако следует констатировать, что, скорее всего этот факт и явился основной причиной низкой результативности прохождения заявителями порога тестирования, т.е. только 1/3 прошла успешно первый этап квалификационного экзамена и была допущена к выполнению практических заданий на определение профессиональных компетенций.

Кроме того опираясь на результаты психологических исследований, можно сказать, что другой не мало важной причиной невысоких результатов при прохождении тестирования, явилось то, 1/3 заявителей психологически не нацелены на эффективную реализацию себя в профессиональной деятельности, 1/3 - согласно психотипу выбрала неверно сферу приложения своих усилий в профессиональном смысле.

Также следует добавить, что согласно результатам маркетинговых исследований 50 % в становлении профессиональной идентичности имеют статус мораторий, т.е. не определились с выбором профессии, а 10 % имеют статус навязанной профессиональной идентичности, что тоже является фактором, отрицательно повлиявшим на результаты тестирования.

Второй и третий этапы квалификационного экзамена успешно прошли 84 из 88, т.е. результативность составила 95%. Соответственно они получили сертификаты подтверждающие соответствие профессиональным компетенциям заявителя по данному направлению.

Подводя итоги апробации функционирования Системы добровольной сертификации персонала «РОССЕЛЬХОЗСТАНДАРТ» можно констатировать следующее, что механизм полного цикла процедуры сертификации апробирован и в целом заслуживает одобрения.