

Александр ЛЕЙБОВИЧ: «Независимая сертификация отвечает интересам работодателя»

Российская экономика нуждается в высококвалифицированных кадрах. Какой должна быть система оценки квалификаций, и какую роль в ней должны играть работодатели? Почему необходимо развивать систему независимой сертификации специалистов и кто больше всех заинтересован в ее развитии? Об этом *ВК* рассказал генеральный директор Национального агентства развития квалификаций Российского союза промышленников и предпринимателей Александр ЛЕЙБОВИЧ.

– Сегодня все выпускники системы профессионального образования проходят государственную итоговую аттестацию (ГИА). Насколько она удовлетворяет требованиям времени?

– Процедура государственной итоговой аттестации, которая проходит в любом учреждении профессионального образования, решает две задачи. Первая: определить, насколько человек освоил образовательную программу. Вторая: оценить профессиональную квалификацию.

Задача по оценке уровня образования выпускника решается более успешно, потому что у образовательных учреждений есть определенные технологии, есть контрольно-измерительные материалы, тесты, есть система промежуточной и итоговой внутренней аттестации, есть колоссальный опыт государственной итоговой аттестации.

А вот задача оценки профессиональной квалификации – напротив, решается неудовлетворительно. Хотя именно этот вопрос в первую очередь интересуют работодателя. Поэтому система оценки квалификации сегодня нуждается в совершенствовании.

– Специалисты предлагают в дополнение к ГИА ввести еще одну процедуру – независимую сертификацию профессиональных квалификаций с участием работодателей. Зачем она нужна?

– Во-первых, нужно учитывать, что существует несколько траекторий получения квалификации. Это обучение по программам профессионального образования (начального, среднего и высшего). Это профессиональный опыт, который получается в практической деятельности. Это постепенное повышение квалификации на основе определенного базового образования – в соответствии с современной концепцией «обучение на протяжении всей жизни».

Поэтому система сертификации квалификаций должна быть рассчитана не только на выпускников образовательных учреждений, но и на граждан, которые в течение своей профессиональной карьеры получают квалификации различными путями.

И второе. Современная экономика России коренным образом отличается от советской. Она в своем подавляющем большинстве представлена негосударственными предприятиями. А наша система образования, особенно профессионального, в основе своей осталась все-таки государственной. Соответственно, произошло разделение интересов самой системы профессионального образования и работодателей. Введение процедуры независимой сертификации позволит в полном объеме представить интересы работодателя и его требования к квалификации специалиста.

– На какой стадии сегодня находится работа по созданию отечественной системы независимой сертификации квалификаций персонала?

— Нужно сразу оговориться, что мы не считаем системой сертификации то, что сегодня делается, например, при подготовке рабочих кадров, на предприятиях, где в рамках итоговой аттестации присваиваются соответствующие разряды и выдаются документы. Не является независимой системой сертификации и то, что сегодня

происходит в рамках государственной итоговой аттестации в учреждениях профессионального образования. В этом смысле массовой независимой системы сертификации, которая получила бы широкое распространение, у нас пока не существует.

Но в то же время мы сегодня имеем достаточно много примеров локальных рынков сертификации, которые складываются в стране. Например, сертификацию по собственным методикам и технологиям и на своих ограниченных объемах потребителей осуществляет Национальный союз кадровиков. Существует независимая сертификация у бухгалтеров, особенно в области международного бухучета, у гильдии риэлторов и в других секторах.

– Какие проблемы необходимо решить в процессе создания независимой системы сертификации квалификаций?

– Здесь вопрос не только в том, что в России уровень доверия к результатам образования не очень велик, хотя это важно. Вопрос в том, что изменилась сама экономика. Сейчас мы переживаем достаточно широкую, а иногда и полную смену технологических и трудовых процессов. И на предприятиях используются те квалификации, которые нигде толком не описаны. А значит, их нельзя ни различать, ни оценивать, ни сертифицировать.

Если же говорить о новом поколении документов - о профессиональных стандартах, которое сегодня развивается, то они как раз и предназначены для того, чтобы четко описать квалификации на определенном выработанном и согласованном языке. И, соответственно, они являются необходимой базой, на основе которой должна проводиться оценка квалификаций и их сертификация. Сертификация – это процедура подтверждения соответствия квалификации требованиям профессиональных стандартов, осуществляющаяся через комплексную и объективную оценку квалификации.

Но мы не должны забывать, что разработка профессиональных стандартов ведется не так давно. А без этой основы, без этого фундамента об объективной оценке квалификаций говорить довольно сложно.

– В состоянии ли государство справиться с проблемой в одиночку?

Мы понимаем, что силами государства сейчас эту проблему решить невозможно. В советское время по заданиям Госкомтруда работу по описанию квалификаций и по их четкому структурированию вообще-то делали предприятия. Сейчас совершенно другая система, и все равно инициатива в этом вопросе постепенно должна быть передана, прежде всего, работодателям.

– А какое участие в оценке профессиональной квалификации кадров принимают работодатели сегодня?

– Если говорить об оценке, которая происходит в рамках государственной процедуры, ГИА, то просто есть нормативный документ, обязывающий образовательные учреждения включать в экзаменационные комиссии представителей работодателей. Но чаще это просто «почетная обязанность». Потому что если нет процедуры и соответствующих инструментов оценки квалификации и нет специалистов непосредственно с предприятий, которые эту оценку производят, то говорить о том, что работодатели реально участвуют в процессе оценки, довольно сложно.

– Что может стать для работодателей мотивом заняться созданием независимой системы сертификации?

– Основной мотив работодателей — это конкурентоспособность. Хотя с другой стороны, мы видим, что интерес предприятий к повышению производительности труда может быть, не очень велик – просто потому что значительная часть российской экономики сегодня не находится в конкурентной среде. Но тот сектор российской экономики, который в силу определенных заградительных барьеров пока находится в неконкурентной среде, он будет сужаться.

И уже сегодня мы видим, что целый ряд поручений президента предполагают прямое задание государственным структурам, госкорпорациям по разработке профессиональных стандартов.

Поэтому интерес бизнеса к проблемам сертификации постепенно нарастает. Это проявляется в тех секторах экономики, которые уже разработали профессиональные

стандарты или работают над ними. В качестве примера можно привести сектор авиастроения, сектор автомобилестроения, металлургию, сектор информационных технологий (ИТ). Разработав свои профессиональные стандарты, они естественно, ищут пути их активного внедрения. Конечно, для такого внедрения сертификация — не единственный путь, но это очень важный стимул, важный мотив для их использования в системе образования.

Интерес к независимой сертификации будет расти и у соискателей рабочих мест. Они не меньше работодателей заинтересованы в подтверждении своей профессиональной квалификации. А включение сведений о соискателях в соответствующие федеральные базы данных квалифицированных специалистов, которые планируется поддерживать в рамках этой системы, значительно повысит их личную конкурентоспособность на рынке труда.

– Как, по вашей оценке, обстоят дела с созданием независимой системы сертификации профессиональных квалификаций в Самарской области?

– Что касается Самарской области, то я хочу напомнить, что вы были одним из пионеров реализации проекта реформы системы образования, который шел при поддержке Всемирного банка. Это достаточно известный проект, он аккумулировал ряд новых направлений развития образования, которые потом внедрялись в масштабе Российской Федерации. Соответственно, в рамках этого проекта апробировалось и то, что связано с созданием сертификационных схем. Поэтому в Самарской области такой опыт существует.

Накопленный опыт, безусловно, важен — он позволит Самарской области быстро продвигаться вперед при широком внедрении сертификационных процедур. Но между экспериментальным этапом и массовым внедрением проходит некоторое время. И мы сейчас как раз и работаем над созданием системных инструментов совместно с Министерством образования и науки России, с Рособрнадзором.

Я исхожу из того, что, начиная со 2-го полугодия 2011 года, в 2012 году эта работа получит серьезный импульс и поддержку как со стороны объединений работодателей, крупных компаний, так и со стороны государства через федеральную целевую программу развития образования. Эти работы сейчас ведутся.