ПРАКТИКА НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ И СЕРТИФИКАЦИИ КВАЛИФИКАЦИЙ «КАК ЕСТЬ»

Елена Бреслав
директор компании Business Matrix
(Рига, Латвия)

В статье приведены результаты мониторинга размещенных в медийном пространстве практик независимой оценки и сертификации квалификаций, проводимых общественными организациями и профессиональными ассоциациями.

Ключевые слова: ***независимая оценка и сертификация профессиональных квалификаций, органы сертификации, лучшие практики.***

О независимой оценке и сертификации квалификаций сейчас говорят очень много. Это неудивительно: она является необходимым звеном непрерывного образования, потому что позволяет зафиксировать полученную (имеющуюся или накопленную) квалификацию, придать ей официальный статус. От независимой оценки ждут решения или помощи в решении серьезнейших задач, прежде всего, согласования требований работодателя и предложения рабочей силы на рынке труда в целом.

Другими задачами, которые под силу независимой оценке квалификаций, являются:

• Адаптация отстающих групп соискателей рынка труда (проект E.R.F. реализуется в Швеции, Великобритании, Греции, Испании и на Кипре);

• Ускорение входа в трудовую деятельность учащейся молодежи (проект PR-ERF в Швеции, Нидерландах, Греции, Испании и на Кипре);

• Адаптация квалифицированных мигрантов в странах входа (проект CQAF в тех же странах);

• Развитие организации с помощью независимой оценки квалификации персонала и эффективного пополнения недостающих компетенций (проект CQAF в тех же странах).

Но, как мы знаем, «дьявол – в деталях». Замысел может быть великолепным, но при реализации от него может не остаться совсем ничего. Поэтому есть прямой смысл посмотреть, какова же реальная ситуация на сегодняшний день, что достигнуто, что нет, какие проблемы, каковы перспективы?

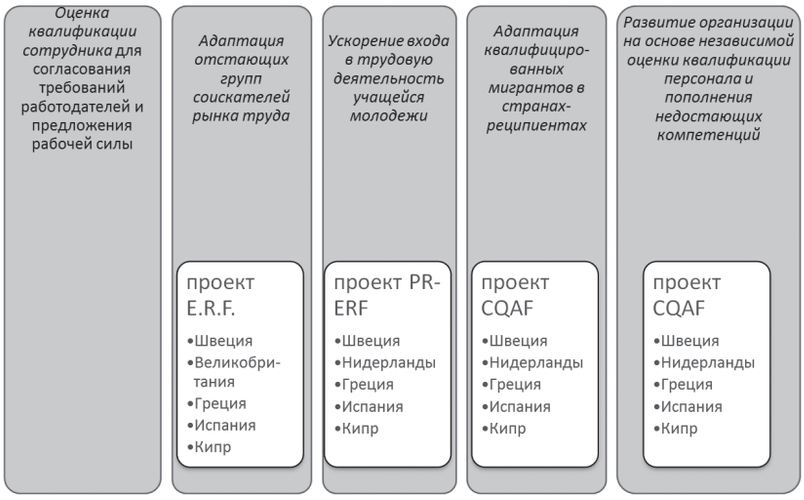
С этой целью в рамках проекта Рособрнадзора «Анализ практики деятельности общественных организаций и профессиональных ассоциаций в сфере независимой оценки профессионального уровня квалификации работников» Государственная академия промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова (г. Ярославль) провела в октябре 2014 г. мониторинг[1], с которым мы бы хотели познакомить наших читателей в этой статье и в ее продолжении в следующем номере.

Деление результатов соответствует двум направлениям мониторинга:

• с одной стороны, мониторинг проводился посредством ана лиза информации, которую размещают о независимой оценке профессионального уровня ква-

Results of monitoring of practices of independent assessment and qualification certification located in the Media space and conducted by public organizations and professional associations are given in this article.

Keywords: ***independent assessment and certification of professional qualifications, certification bodies, best practices.***



лификации работников различные заинтересованные стороны (данная статья);

• с другой стороны, мы анализировали данные, полученные в результате опроса респондентов, отобранных среди заинтересованных сторон (статья в следующем выпуске журнала).

Результаты мониторинга представляются нам, во-первых, интересными и важными, а во-вторых, очень объемными и содержательными. Два направления дополняют друг друга, создавая выпуклую, значимую для понимания нынешнего развития независимой оценки квалификаций, картину.

Общее заключение по открытой информации о независимой оценке

Каково же общее заключение?

К сожалению, практику деятельности профессиональных организаций и общественных ассоциаций в сфере независимой оценки профессионального и квалификационного уровня работников на данный момент приходится признать недостаточно удовлетворительной.

Почему?

По многим признакам. Основные – крайне слабая представленность органов независимой оценки и сертификации персонала в информационном пространстве и неразбериха в планировании их деятельности и с выполнением планов. Начнем с информационного продвижения.

Органы сертификации в Интернете

Почему мы считаем его слабым? Если вы вообразите себя потенциальным соискателем независимой оценки и проведете интернет-поиск ближайшего органа сертификации, то рискуете не получить никакого результата, потому что о большинстве ЦОСК[2] -ов и даже РАРК[3] -ов информации в Интернете нет.

Например, если бы Вы 12 ноября набрали в Гугле поисковый запрос «ЦОСК», то получили бы следующую выдачу:

1) На первом месте – Институт нефти и газа, одно из его подразделений проводит-таки независимую оценку квалификаций;

2) Нормативный документ – полезный для соискателя, но не помогающий в поиске ближайшего органа сертификации;

3) ЦОСК Белгородского строительного колледжа. С него можно скачать реестр специалистов, прошедших независимую оценку и сертификацию квалификаций по специальностям штукатур, каменщик, маляр, облицовщик, – но этот «реестр» представляет собой пустую, незаполненную таблицу. Там же вроде есть график проведения независимой оценки и сертификации квалификаций, но при попытке с ним ознакомиться происходит перезагрузка страницы.

4) Еще один нормативный документ.

5) Сайт Челябинского РАРК-а.

6) И еще документ.

7) Сайт Центра оценки и сертификации квалификаций «Старооскольского техникума строительства транспорта и ЖКХ»

Небогато, верно?

Мы подумали – может, на региональном уровне дело обстоит лучше? Увы, нет: на первой странице поисковой выдачи «РАРК» представлены РАРК-и Татарстана и Набережных Челнов. И все. Остальные результаты являются ссылками снова на нормативные документы. Если же посмотреть на сайт РАРК Татарстана повнимательнее, то обнаружится большой объем не относящейся к делу информации: туристической, справочной, рекламных ссылок и т. д., – и совсем немного того, что нужно соискателям.

Столкнувшись с крайне слабой представленностью органов независимой оценки в информационном пространстве, для углубления анализа ее деятельности мы использовали перечень организаций, представленный Национальным агентством развития квалификаций (НАРК) как перечень органов сертификации. Он состоит из 86 позиций, причем некоторые из них дублируются. В итоге анализ был проведен по 75 организациям, как будто бы занятым в сфере независимой оценки

Рисунок 1. Распределение органов сертификации, представленных НАРК, по уровню практики

квалификаций. Результат удобно отразить графически (рис. 1).

Лучшая практика: информативный сайт, передовые измерительные инструменты, условия сертификации понятны и удобны, сертификат признаваем профессионалами – 8 организаций.

Работают: низкий уровень одного из критериев – 11 организаций.

Слабая: сертификация проводится, но ее процедуры и результаты вызывают сомнения – 8 организаций.

Фикция: организация проводит сертификацию НЕ квалификаций – 9 организаций.

Отсутствует: организация не представлена в информационном пространстве либо не занимается сертификацией квалификаций – 39 организаций.

Результат тревожный, поэтому мы решили его уточнить, распределив анализируемые организации по их типам, а потом для каждого типа определить уровень практики (присвоить рейтинг). Получили следующее (рис. 2):

- Максимальный рейтинг у региональных агентств развития квалификаций (РАРК) – 2,31 (т.е. общий уровень практики несколько выше «слабого»);
- ЦОСК-и – 2 (общий уровень практики «слабый»);
- Профессиональные ассоциации и общественные организации – 1,25 (очень слабый уровень);
- Корпорации и предприятия – 0,73 (начальный этап развития сертификации квалификаций);
- Образовательные организации – 0,18 (сертификация квалификаций неудовлетворительная).

Разрыв между желаемым и действительным, конечно, огромный – но в ответах респондентов (подробно о них в следующей статье) прозвучало уверенное мнение, что развитие системы только началось, это не болезни, а скорее младенчество. Может быть.

Однако мы настоятельно рекомендуем всем без исключения органам сертификации квалификаций усилить продвижение в Интернете: создать сайты, разместить на них необходимую информацию, регулярно ее обновлять и т. д. Ведь независимая оценка квалификаций – это услуга на рынке труда и вестись должна на соответствующих принципах. Продвижение и продажи – ее обязательные составляющие, а для нового продукта – еще и популяризация!

В итоге к лучшим практикам профессиональных ассоциаций и общественных организаций (ПА и ОО) отнесено было 3 практики из 28. Три общественных организации работали удовлетворительно. В 4-х случаях практику пришлось признать слабой, а оставшиеся 16 профессиональных ассоциаций вообще не заняты в сфере независимой оценки профессионального уровня квалификации работников, несмотря на присутствие в списке «относящихся к делу». Две ПА проводят сертификацию, но отнюдь не квалификаций работников, а чего-то другого (рис. 3), в частности, объектов строительства и товаров, вывозимых за пределы Российской Федерации (путаницу сертификаций необходимо прекратить).

Поскольку лучших практик немного, мы имеем возможность привести весь список (табл.1).

Органы сертификации в планах и по факту

Не удовольствовавшись информацией Интернета, команда проекта получила данные о планах ЦОСК-ов на 3-й квартал 2014 г. Источником данных явилось Национальное агентство развития квалификаций (НАРК), за что мы ему искренне благодарны[4].

Полученные планы содержат показатели по трем аспектам работы:

1) Количество центров сертификации в каждом субъекте РФ;

2) Доля выпускников программ профессионального образования и профессионального обучения, успешно прошедших сертификацию;

3) Разработка регламентов сертификации выпускников образовательных организаций региона и учета результатов.

В соответствии с представленными данными, из 85 субъектов РФ 56 не представили данных о плане 2014 по открытию ЦОСК-ов и его выполнении, в 21 субъекте РФ планы выполнены абсолютно точно, что же касается остальных, то разброс выполнения плана колеблется от двукратного перевыполнения до полного отсутствия результата (табл.2). По регионам РФ количество ЦОСК-ов и выполнение плана по их открытию также сильно различаются (рис.4).

Рисунок 2. Усредненный рейтинг уровня практики сертификации квалификаций работников организаций различных типов

Но главное, пожалуй, даже не это. Главное – различие, которое бросается в глаза – это исключительный разброс доли выпускников программ профессионального образования и профессионального обучения, успешно прошедших сертификацию: от 0 во многих регионах (это

Рисунок 3. Распределение ПА и ОО по уровню практики независимой оценки квалификации, определенному по информации в открытом доступе.

Таблица 1. Лучшие и работающие практики ПА и ОО

Лучшие практики ПА и ОО	Работающие практики ПА и ОО
– Ассоциация по сертификации Русский регистр – Ассоциация управления проектами СОВНЕТ – СРО НП НАКС	– ГУ ЦРПО Забайкальского края, объединение работодателей Забайкальского края – Национальный лифтовый союз – Некоммерческое партнерство Сообщество специалистов-оценщиков СМАО

Таблица 2. Органы сертификации в планах и по факту

Степень выполнения плана 2014	Субъекты РФ	ЦОСК-ов по плану	Открыто в 3-м квартале 2014
План перевыполнен вдвое (в 2 субъектах РФ)	Владимирская область Республика Северная Осетия-Алания	1 1	2 2
План выполнен (в 21 субъекте РФ)	Архангельская область Белгородская область Брянская область Костромская область Краснодарский край Курганская область Московская область Пензенская область Республика Бурятия Республика Мордовия Республика Саха (Якутия) Республика Татарстан Республика Тыва Ростовская область Самарская область Саратовская область Свердловская область Тамбовская область Тверская область Тульская область Хабаровский край	1 11 1 5 3 10 1 5 1 1 1 2 1 1 1 1 2 8 7 1 1	1 11 1 5 3 10 1 5 1 1 1 2 1 1 1 1 2 8 7 1 1
План не выполнен на 20%, очень высокая вероятность выполнения до конца 2014 года(1 субъект РФ)	Сахалинская область	10	8
План выполнен на 50%, вероятность выполнения к концу года значительная (в 2 субъектах РФ)	Вологодская область Приморский край	2 2	1 1
План выполнен на 25%, вероятность выполнения к концу года понижена (1 субъект РФ)	Ставропольский край (открыт 1 ЦОСК против 4 по плану)	4	1
План не выполнен (в 2 субъектах РФ)	Омская область Республика Хакасия	1 1	0 0
План отсутствует	56 субъектов РФ	x	x
Итого		87	80

понятно, там процесс еще не развернулся) до 63% в Ставропольском крае при плане к концу 2014 г. в 100% (рис.5).

При таком массовом охвате трудно поверить как в добровольность независимой оценки квалификации, так и в добросовестность проведения испытаний – просто не хватает пропускной способности единственного Ставропольского ЦОСК-а.

С регламентными документами дело обстоит еще проще: их разработка планировалась в 6 регионах, в 5 из них документы в 3-м квартале 2014 г. уже были разработаны. Но, забегая вперед и опираясь на ответы наших респондентов на опрос, мы вынуждены добавить, что 16% соискателей «доставали» регламентные документы, а 76% соискателей недовольны квалификационными требованиями: 11% сочли их устаревшими, 16% – чрезмерными, а 49% – не относящимися к делу. Печально.

Факторы успеха лучших практик

На стадии формирования системы независимой оценки

Проанализировав различия между успешно работающими ПА и ОО и аутсайдерами, мы выдели-

Риунок 4. Различия в количестве ЦОСК-ов, фактически открытых в 2014 г. (данные за 3 квартала).

ли следующие факторы успеха:

1. Членство в международной ассоциации, которое обеспечивает доступ к международным измерительным материалам (об этом подробнее в следующей статье) и обучение экспертов, проводящих сертификацию. Это обеспечивает высокий уровень сертификата, что подтверждает высокое качество услуги (характерно для всех представителей лучших практик);

2. Плотный контроль с работодателями, который обеспечивает обратную связь и постоянное обновление требований к соискателям сертификации квалификаций (все представители лучших и работающих практик);

3. Активное и последовательное продвижение услуг по сертификации, которое обеспечивает привлечение достаточного числа соискателей (все представители лучших и работающих практик);

4. Регулярное проведение сертификационных сессий – тут присутствует взаимозависимость с фактором 3 (все представители лучших практик);

5. Доказательства эффективности и перспективности прохождения сертификации квалификаций. Сюда же относятся очевидные выгоды для успешных соискателей от получения сертификата, что почти обязательно должно быть сопряжено с возрастанием их ответственности на рабочих местах как сертифицированных специалистов (все представители лучших и работающих практик).

На стадии роста

Однако на стадии роста, которая ожидается следующей, факторы формирования лучших практик изменятся (табл. 3).

Поиск реального образца практики, соответствующей прогнозируемым факторам, привел нас к практике сертификации квалификаций персонала, работающего по международным стандартам менеджмента (в частности, менеджеров и аудиторов Европейской организации по качеству: EOQ), которая реализуется в России Государственной академией промышленного менеджмента им. Н.П. Пастухова. И несмотря на то, что эту схему реализует образовательная организация, а не профессиональная ассоциация,

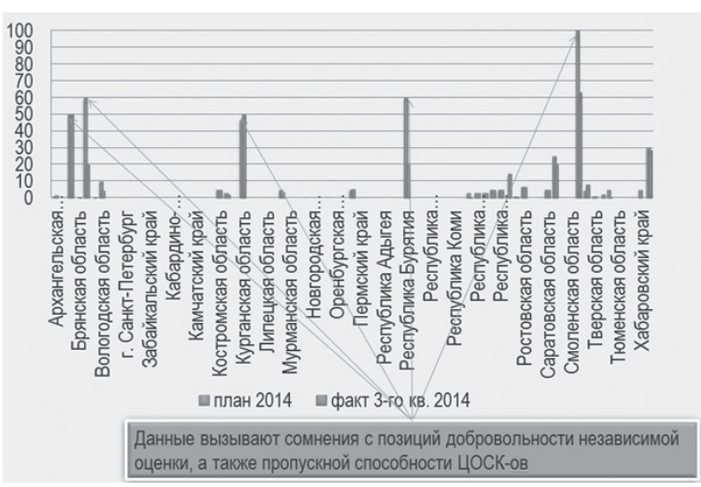


Рисунок 5. Доля выпускников программ профессионального образования и профессионального обучения, успешно прошедших сертификацию (по отчетам ЦОСК-ов за 3 квартала 2014).

Таблица 3. Прогнозируемые факторы лучших практик независимой оценки квалификаций работников

Прогнозируемые факторы лучших практик независимой оценки квалификаций	Обоснование фактора	Текущая ситуация (по результатам мониторинга)
Широта охвата	Перспективы для сертифицированного специалиста; приоритет у международной сертификаии	Международных сертификатов мало
Наличие разработанной и введенной в действие уровневой структуры по аккредитации, сертификации	Дает все преимущества работы с устойчивой, надежной, отлаженной системой	Отсутствует
Прописанные схемы сертификации персонала и ясные процедуры (наличие формализованных требований к квалификации специалистов и экспертов, простота подготовки документов, ясные процедуры и т. д.)	Удобство услуги для пользователя (один из важных аспектов ее качества)	В настоящее время требования к соискателям ясны в недостаточной степени, документы и процедуры понятны не в полной мере
Предварительные условия для соискателей	Гарантии должного уровня квалификации для работодателей специалиста	Гарантии должного уровня квалификации для работодателей специалиста
Инструменты оценки: профессиональные стандарты (ПС) или международные измерительные инструменты	Обоснованность услуги для пользователя (важно при принятии решений о сертификации)	В настоящее время инструменты оценки по меньшей мере несовершенны: ПС разработаны по относительно небольшой доле профессий, измерительные инструменты по остальным не всегда удовлетворительны, международные измерительные инструменты известны мало.
Наличие порядка апелляции	Важный фактор обратной связи по услуге, контроля ее качества со стороны клиента (соискателя)	Не проверялась в ходе данного мониторинга
Сроки оказания услуг	Важный фактор оперативности получения услуги	В настоящее время большинством организаций проводятся нерегулярно или редко
Стоимость	Должна быть дифференцированной; важный фактор [продаж] распространения услуги	Не проверялась в ходе данного мониторинга
Прогнозируемые факторы лучших практик независимой оценки квалификаций	Обоснование фактора	Текущая ситуация (по результатам мониторинга)
Реестр аккредитованных органов по сертификации	Необходимая гарантия качества услуги	Во многих случаях отсутствует, ведется небрежно.
Реестр сертифицированных специалистов	Необходимая гарантия качества услуги	Не проверялась в ходе данного мониторинга; отзывы экспертов характеризуют ведение реестров как неудовлетворительное
Периодичность подтверждения сертификата и условия его пролонгации		

сами факторы успеха и принципы работы могут быть изучены, заимствованы и использованы.

Итог – парадоксально, но обнадеживает

Несмотря на негативные результаты мониторинга реальной практики независимой оценки, общее отношение респондентов мониторинга к самой идее и зарождающейся системе независимой оценки сертификации и квалификации, как ни странно, положительное. С ней связываются серьезные позитивные ожидания, и большую часть негативных аспектов наши респонденты относят к начальной стадии развития системы в целом. Подробнее их мнение мы опишем в нашем следующем выпуске, а пока пожелаем системе независимой оценки квалификации успешного роста!

---

[1] Автор статьи принимал участие в указанном проекте.

[2] ЦОСК – центр оценки и сертификации квалификаций, обычно местного значения

[3] РАРК – региональное агентство развития квалификаций, соответственно, регионального значения

[4] На сайте самого НАРК перечня органов сертификации (ЦОСК-ов и РАРК-ов) тоже нет