

На воспитание таких качеств, как: знание и соблюдение обычаев, праздников, традиций общества и семьи, государства, забота о старших и о близких людях, уважение к старшим, любовь к труду, к творчеству.

Изготовление учащимися сувениров своими руками относится к виду прикладной художественной работы, которая формирует эстетический вкус, раскрывает творческий потенциал детей, прививает им навыки работы с различными художественными и подручными материалами, учит пользоваться ручными инструментами, воспитывает внимательность и самостоятельность в работе, развивает мелкую моторику рук. Ориентирование на конечный результат способствует развитию у детей волевых качеств и приносит удовлетворение от выполненной работы.

Таким образом, стоит ещё раз отметить важность развития интереса у ребенка к последующей профессиональной, творческой ремесленной деятельности, путем разработки и внедрения развивающего дидактического инструментария для технологического обучения – как основы формирования ремесленных знаний, умений и навыков уже в начальной школе.

Литература

1. Адаменко А.С. Творческая техническая деятельность детей и подростков М.: 2003.
2. Давыдова М.А. Поурочные разработки по технологии: 2 класс. М.: Вако, 2010. 335 с.
3. Коньшева Н.М. Технология. Программы 1-4 кл. Смоленск: Ассоциация XXI век, 2009. 56 с.
4. Майорова И.Г. Дидактический материал по трудовому обучению 1 класс. М.: Просвещение, 1986. 96 с.
5. Романина В.И. Дидактический материал по трудовому обучению 3 класс. М.: Просвещение, 1991. 96 с.
6. Инновационный проект кафедры ДПИ и дизайна БГПУ, рук. В.Ф. Ахдуллин: Реестр инновационной деятельности, рег. № 122 от 30.03. 2010.

Г. Н. Сюткин
г. Москва

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ СЕРТИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА

В настоящее время в стране складываются элементы системы сертификации квалификаций персонала (далее СКПС). В ряде случаев граждане уже получают квалификационные сертификаты, которые выдаются образовательными учреждениями, ассоциациями, союзами, предприятиями и другими хозяйствующими субъектами по итогам конференций, семинаров, круг-

лых столов, краткосрочных образовательных программ. Однако, каких – либо нормативных правовых актов, определяющих порядок выдачи квалификационных сертификатов, их содержание и правовой статус по этим документам пока не принято.

Представляется, что создания СКСП позволит обеспечить демократические процедуры получения гражданином документов об образовании и присвоения ему квалификации по избранной специальности с учетом освоенных им различных образовательных программ, в том числе освоенных самостоятельно. Перечень специальностей определен соответствующим общероссийским классификатором специальностей.

Создание такой системы позволит компенсировать складывающиеся проблемы в системе профессиональной подготовки в связи с переходом на многоуровневую систему образования по направлениям (бакалавриат, магистратура) и отход от подготовки специалистов. Имея в виду, что руководители хозяйствующих субъектов (работодатели), как правило, хотят видеть в нанимаемых работниках специалистов по конкретным специальностям в конкретных видах деятельности, а не бакалавров, магистров по широким и достаточно аморфным «направлениям». По диплому бакалавра в котором указано некоторое направление подготовки не всегда можно понять: уровень реальной квалификации нанимаемого работника; что он знает; что умеет в конкретном виде деятельности применительно к конкретной работе.

Указанные проблемы проработаны некоторыми исследователями развития сферы образования. Так О.Н. Олейникова, и А.А. Муравьева в методическом пособии «Сертификация квалификаций: основные принципы и процедуры» [1] дают краткий анализ состояния дел в этой области в странах Европы. Рассматривают механизмы и основные процедуры системы сертификации на основе профессиональных стандартов. Они считают, что «возможность официального признания и сертификации квалификации несет в себе очевидные преимущества и выгоды для различных заинтересованных сторон. Для граждан они заключаются в повышении возможностей трудоустройства и конкурентоспособности на рынке труда, и в стимулах к продолжению образования и обучения. Предприятиям она предоставляет возможности совершенствования управления человеческими ресурсами и оптимизации затрат на обучение персонала. На уровне государства наличие такой системы способствует снижению уровня и продолжительности периода безработицы, повышению эффективности образования и обучения, решению экономических задач, оптимизации затрат на образование и обучение, поскольку стоимость сертификации меньше, чем стоимость прохождения полного курса обучения».

Общественно-государственный совет системы независимой оценки качества профессионального образования, созданный Минобрнауки и Российским союзом промышленников и предпринимателей утвердил в 2010 г. Порядок оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах [2]. В соответствии с этим документом «Результаты оценки и сертификации квалификаций позволяют: признать квалификации независимо от способа их получения; расширить возможности трудоустройства граждан; сократить сроки профессиональной подготовки и обучения».

Получателями услуг по оценке и сертификации квалификаций могут быть обратившиеся физические лица - граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства (далее – соискатели), а также юридические лица: работодатели и индивидуальные предприниматели, образовательные организации, центры занятости населения, другие заинтересованные организации.

Европейский стандарт EN ISO/IEC 17024:2003 устанавливает общие требования к органам по сертификации персонала [3], которые вполне могут быть использованы и в нашей стране.

Система квалификационной сертификации персонала позволит решать вопросы определения и/или подтверждения квалификации персонала по заявкам физических или юридических лиц, по итогам рассмотрения которых гражданину выдается *квалификационный сертификат*.

Представляется, что процедура сертификации может проводиться на основе изучения представленных гражданином документов об образовании (НПО, СПО, ВПО. ДПО), других документов об образовании, подтверждающих факт получения квалификации. Решение о сертификации в этом случае принимается по итогам проведения тестирования и по материалам собеседования с соискателем квалификационного сертификата

Для активизации работ по сертификации персонала предлагается, в частности, ввести официальное понятие *«квалификационный сертификат»*, который должен быть документом государственного образца. Этот документ станет подтверждением того, что соискатель успешно прошел процедуру сертификации. Предлагается также, чтобы соискатель представлял в орган по сертификации реферат по выбранной специальности и подробное резюме (как это принято в кадровых агентствах). Именно эти документы могут стать основной темой при проведении собеседования с соискателем сертификата

В заключение, можно предложить некоторые принципы сертификации квалификации персонала:

- добровольность; конфиденциальность; независимость от органов государственного и муниципального управления;
- активное использование возможностей добровольных формирований предприятий и предпринимателей: отраслевых союзов, ассоциаций, ремесленных палат и т.д.;
- гласность процедуры сертификации, документов по сертификации, результатов сертификации, использование системы действующих документов об образовании, в том числе документов государственного образца (удостоверений, свидетельств, дипломов и т.д.), а также документов, выдаваемых образовательными учреждениями при краткосрочном повышении квалификации,
- документированность всех процедур, обусловленных проведением сертификации, использование опыта работы хозяйствующих субъектов по управлению персоналом, по аттестации персонала, по внутрифирменному повышению квалификации персонала, по выдаче квалификационных сертификатов,
- использование действующих образовательных стандартов, профессиональных стандартов по видам деятельности, использование действующих международных, межгосударственных, региональных и российских национальных стандартов на продукцию, услуги, на требования к персоналу, а также стандартов организаций по этим направлениям и вопросам.

Литература

1. Олейникова О.Н., Муравьева А.А. Сертификация квалификаций: основные принципы и процедуры. Методическое пособие. М.: АНО Центр ИРПО, 2011. 68 с.
2. Порядок оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах. Утвержден решением Общественно-государственного совета (протокол № 2 от 15 декабря 2010 г.) Москва
3. Европейский стандарт EN ISO/IEC 17024:2003. Оценка соответствия Общие требования к органам по сертификации персонала.