УДК 378

ИНТЕРПОЛЯЦИЯ ФИНСКОГО ОПЫТА ОЦЕНКИ И ПРИЗНАНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

[1]Пермяков О.Е., [1]Менькова С.В., [2]Борисова Г.В.

[1]Центр профессионального образования ФГАУ ФИРО

[2]Северо-Западное агентство международных программ, эксперт проектов Евросоюза по профессиональному образованию, Москва, e-mail: operm@inbox.ru

В статье представлена методика, разработанная на основе интерполяции финского опыта оценки квалификации работников. Данная методика была успешно апробирована в 2012 году в рамках финско-российского проекта «ВАЛО».

Ключевые слова: методика, интерполяция, финский опыт, оценка квалификации.

INTERPOLATION OF THE FINNISH EXPERIENCE IN THE ASSESSMENT AND RECOGNITION OF QUALIFICATIONS OF EMPLOYEES

[1]Permyakov O.E. [1]Menkova S.V., [2]Borisova G.V.

[1]Tsentr vocational education FGAU FIRO

[2]Severo-West Agency for International Programs, an expert of EU projects on vocational education, Moscow, e-mail: operm@inbox.ru

In the article presents a technique developed based on the interpolation of the Finnish experience in assessing skills of workers. This method was successfully tested in 2012 as part of the Finnish-Russian project «VALO».

Keywords: technique, interpolation, the Finnish experience, qualification assessment.

В Финляндии признание квалификации работников основывается на подтверждении работодателем и обществом ценности компетенций (опыта, знаний, умений) работника. Основным способом оценки и признания квалификации признается демонстрационный экзамен.

В рамках финско-российского проекта «ВАЛО: вклад в развитие квалификаций» 2011-2012 гг. на основе европейского и финского опыта оценки и признания квалификаций работников компаний, полученных в ходе неформального образования, была разработана следующая методика проведения демонстрационного экзамена и оценки квалификации [1].

Оценка квалификации может осуществляться по результатам профессиональной подготовки в образовательной организации, обучения в процессе работы под руководством наставника, самообучения на рабочем месте. С формальной стороны признание квалификации предполагает выдачу соответствующего документа (сертификата, диплома и т.п.) после сдачи кандидатом демонстрационного экзамена.

Демонстрационный экзамен проводится с целью оценки компетенций и подтверждения квалификации кандидата в целом или по частям. При необходимости демонстрационный экзамен может проводиться поэтапно, чтобы полностью оценить компетенции и в целом подтвердить квалификацию кандидата.

Кандидат, желающий подтвердить свою квалификацию, обращается к организатору демонстрационных экзаменов с заявлением о допуске до сдачи экзамена. Заявление оформляется на имя председателя сертификационной комиссии.

Сертификационная комиссия создается из числа ведущих специалистов предприятий (отраслевых организаций), образовательных организаций, общественных организаций, в том числе объединений работодателей.

В функции сертификационной комиссии входит:

- прием и рассмотрение заявления и документов кандидата;
- обеспечение кандидата необходимыми информационными материалами, включая квалификационные требования и описание процедур проведения демонстрационного экзамена и оценки компетенций;
- рассмотрение резюме и индивидуального плана работ кандидата;
- назначение экзаменационной комиссии для проведения демонстрационного экзамена и оценки компетенций кандидата;
- утверждение графика проведения демонстрационного экзамена;
- допуск кандидата до сдачи демонстрационного экзамена;
- проведение с членами экзаменационной комиссии инструктажа по порядку проведения демонстрационного экзамена и оценки компетенций;

- рассмотрение протокола экзаменационной комиссии по результатам демонстрационного экзамена;

- выдача или отказ в выдаче кандидату сертификата на основании результатов демонстрационного экзамена;

- рассмотрение и принятие решения по спорным вопросам;

Кандидат:

1) подает организатору демонстрационного экзамена следующие документы:

- письменное заявление с указанием фамилии, имени, отчества, даты рождения, места работы, должности и домашнего адреса кандидата, вида трудовой деятельности и квалификационного уровня, на который претендует кандидат;

- резюме;

- копию трудовой книжки и документов об образовании, резюме, характеристики работодателей, образовательных организаций и других заинтересованных организаций, фотографии, медицинскую справку (для отдельных видов трудовой деятельности), ранее выданный(е) сертификат(ы) и/или иные документы, подтверждающие квалификацию и опыт работы кандидата;

2) внимательно изучает квалификационные требования и методику проведения демонстрационного экзамена и оценки квалификации;

3) составляет индивидуальный план работ;

4) в процессе экзамена:

- проходит собеседование с членами экзаменационной комиссии; выполняет трудовые действия, определенные в индивидуальном плане работ;

- проводит самооценку, где расписывается в получении от экспертов отзыва о результатах экзамена.

Экзаменационная комиссия состоит из экспертов – представителей работодателя, трудового коллектива (профорганизации) и организатора демонстрационного экзамена. В состав комиссии могут включаться наблюдатели из числа представителей работодателей, образовательных организаций и других заинтересованных сторон. Члены экзаменационной комиссии - эксперты:

1) определяют задание, дату и место проведения демонстрационного экзамена;

2) до экзамена проходят инструктаж по порядку проведения демонстрационного экзамена и оценки компетенций;

3) проводят осмотр и приемку рабочего места (по акту), где будет проводиться демонстрационный экзамен с целью оценки соответствия установленным требованиям;

4) на демонстрационном экзамене до начала работ рассматривают документы кандидата и проводят с ним собеседование;

5) в процессе выполнения работ внимательно наблюдают действиями и результатами работ кандидата;

6) по завершению демонстрационного экзамена оценивают компетенции кандидата, заполняют протокол, рассматривают результаты самооценки кандидата, и сообщают ему свой отзыв по результатам экзамена.

Эксперты должны быть знакомы с правилами, нормативами и методиками оценки, которые могут использоваться для сопоставления полученных данных с квалификационными требованиями.

Эксперты должны иметь высокую квалификацию в своей отрасли, поскольку это является основой доверия и надежности оценки компетенций. Достоверность оценки также обеспечивается согласием и координацией экспертов при оценивании компетенций и вынесении решений по результатам демонстрационного экзамена.

Эксперты не должны быть связаны с кандидатом, их работой или общественной жизнью. Для выполнения своих функций эксперты должны:

• хорошо знать специфику выполняемых кандидатом работ;

• хорошо знать и выполнять порядок проведения демонстрационного экзамена (достоверность и надежность);

• не иметь личной заинтересованности в результатах оценки компетенций (чтобы гарантировать беспристрастность и избежать конфликта интересов);

• хорошо владеть методиками оценки, уметь внушать доверие и создавать надлежащую психологическую обстановку для кандидата;

• пройти инструктаж по порядку проведения демонстрационного экзамена и оценки компетенций.

Экспертами могут быть недавно вышедшие на пенсию специалисты, менеджеры высшего звена в конкретной области деятельности, представители социальных партнеров или преподаватели конкретных технических дисциплин, имеющие практический опыт работы в соответствующей области не менее 5 лет.

На демонстрационном экзамене кандидат проходит собеседование и выполняет трудовые действия на рабочем месте в таком объеме, который позволяет оценить его компетенции (опыт, знания, умения и навыки) в соответствии с квалификационными требованиями.

Оценка компетенций кандидата осуществляется экспертами на основании результатов: изучения документов кандидата; собеседования с кандидатом; выполнения кандидатом трудовых действий на рабочем месте.

В случае нарушений кандидатом требований безопасности и охраны труда, и иных производственных требований (корпоративного кодекса, этических норм и пр.) эксперты имеют право остановить и/или прекратить демонстрационный экзамен.

По окончании выполнения кандидатом работ эксперты оценивают компетенции кандидата и заполняют протокол экзаменационной комиссии установленной формы, коллегиально обсуждают результаты демонстрационного экзамена и определяют сводные оценки компетенций. Затем рассматривают результаты самооценки кандидата и сообщают ему результаты экзамена и свой отзыв.

На основе анализа документов кандидата и протокола по результатам демонстрационного экзамена сертификационная комиссия оформляет, регистрирует и выдает кандидату сертификат, либо в письменной форме отказывает ему в выдаче сертификата.

По спорным вопросам кандидат имеет право обратиться в сертификационную комиссию, которая обязана рассмотреть его заявление и подтвердить (не подтвердить) решение об отказе в выдаче сертификата.

Представленная методика, разработанная на основе интерполяции финского опыта оценки и признания квалификации работников, была успешно апробирована в 2012 году в рамках финско-российского проекта «ВАЛО: вклад в развитие квалификаций». Все участники апробации отметили большую заинтересованность кандидатов в независимом подтверждении своих квалификаций и готовность к дальнейшему обучению и получении дополнительной квалификации.

Список литературы

1. Сборник рабочих материалов проекта 2012 года, Санкт-Петербург, Финско-Российский проект «ВАЛО: вклад в развитие современной системы квалификаций» 2011–2014 гг. URL: http://valo.nwaip.ru/doc/materiayi/publikacii/sbornik.pdf