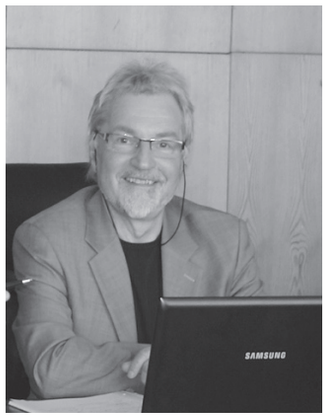
ПОДГОТОВКА ПЕРСОНАЛА ЧЕРЕЗ СИСТЕМУ ДЕМОНСТРАЦИОННЫХ ЭКЗАМЕНОВ. ОПЫТ ФИНЛЯНДИИ



Х. Ниеминен
руководитель Отдела непрерывного образования взрослых.
Учебный центр «Салпаус», Лахти, Финляндия

И. Урецкий
преподаватель Отдела непрерывного образования взрослых.
Учебный центр «Салпаус», Лахти, Финляндия

С. Люйина
преподаватель Отдела непрерывного образования взрослых.
Учебный центр «Салпаус», Лахти, Финляндия

В статье рассказывается о том, как потребности рынка труда в Финляндии конца XX столетия стали толчком для совершенствования образовательной системы и как на базе этого опыта сформировалась система профессионального образования взрослых – система демонстрационных экзаменов, которая за 20 лет распространилась практически на все рабочие профессии. Финляндия – пример того, как совершенствование образовательной системы может вывести страну в число наиболее современных и конкурентоспособных экономик мира.

За пятьдесят лет, с 1960 по 2009 год, ВВП Финляндии вырос в 24 раза, а с 1918 года – в 15 раз. Это один из самых быстрых показателей экономического роста в мире, только у Японии более высокие результаты.

Небольшая национальная экономика одной из беднейших стран Европы, которая жила сельским и лесным хозяйством, обладала небольшим капиталом и недостаточными природными ресурсами, должна была быстро реагировать на вызовы, предъявляемые окружающим миром.

Начиная с 1970-х годов в Финляндии большое внимание стали уделять совершенствованию образовательной системы, которая наряду с добротным базовым обучением активно обслуживала быстро развивающиеся и меняющиеся потребности производства и экономики. Образовательная система, активно принимающая во внимание потребности трудовой жизни, сформировалась в 60 – 80-х годах XX столетия благодаря стремительно реализованным структурным изменениям.

В результате этого страна превратилась сначала в промышленное общество, а затем в общество, обладающее эффективной

The article is focused on how the needs of the labour market in Finland at the end of the 20th century became the impulse for the improvement of educational system and how basing on this experience the adult education system – the demonstration examination system was made, which for 20 years has spread to almost all blue-collar jobs. Finland is an example of how the improvement of the educational system can help the country to became one of the most modern and competitive economics in the world.

производительной конкурентоспособной экономикой, основой которой являются современные технологии. И как следствие на карте мира появились знаменитые финские бренды. При этом важно отметить, что Финляндия сохраняет свой важнейший приоритет – построение общества благополучия.

На всех этапах стремительных и решительных реформ образовательная система несла ответственность за подготовку необходимых рабочих кадров, и на базе этого опыта сформировалась система профессионального образования взрослых, отвечающая разнообразным потребностям трудовой жизни. Название ее – получение образования через систему демонстрационных экзаменов (ДЭ) (точнее, путем демонстрации навыков и умений, по-английски «competence-based qualifications»). Более чем за двадцать лет использования эта система распространилась практически на все рабочие профессии.

Сравнительная таблица позволяет увидеть разницу между традиционной системой профессионального образования и предлагаемой – через систему ДЭ.

Одним из толчков или отправных моментов формирования новой системы образования – через ДЭ – стал новый взгляд на понятие профессионального мастерства и профессии в целом.

В традиционной системе профмастерство и профессия – это устоявшиеся институты, обеспечивающие профессиональные компетенции индивидуума практически на всю жизнь. Те постепенные изменения, которые происходили, не поспевали за ходом развития производства.

В образовательной системе, основанной на демонстрационных экзаменах, профессия (и связанное с ней профессиональное мастерство) рассматривается как очень динамичное явление. Ее рассматривают как часть производственного процесса, она определяет не только виды работ и квалификационные требования, ее при необходимости можно дополнять новыми производственными, социальными и инновационными квалификациями. Все это чрезвычайно важно с точки зрения конкурентоспособности.

Как же работает предлагаемая система подготовки квалифицированного персонала через ДЭ?

Отправной точкой или основной всего становятся новые потребности производства, продиктованные жесткой конкуренцией как в отрасли, так и на глобальном уровне, повышениями требований качества и уровня безопасности, стремительным развитием технологий.

В Финляндии реагирование на эти новые потребности происходит с соблюдением следующих принципов:

Трехстороннее сотрудничество

Тесная совместная работа представителей работодателей, трудовых коллективов (профессиональных союзов и объединений) и образовательных учреждений при формировании образовательных программ, при составлении образовательных стандартов, при работе в квалификационных комиссиях, а также при планировании, организации и оценивании демонстрационных мероприятий

Традиционная система профессионального образования	Система образования с использованием демонстрационных экзаменов
Представлена как обучение, учебные предметы и объем обучения	Представлена требованиями к компетенциям профессионального мастерства, исходя из потребностей производства и его совершенствования
Базируется на стабильном учебном процессе	Базируется на требованиях к профессиональным компетенциям и владением ими
Освоение образовательной программы – через участие в учебном процессе	Освоение образовательной программы и не зависит от участия в учебном процессе и от способов приобретения компетенций
Цели и задачи – обеспечение базовых компетенций	Цели и задачи – обеспечение компетенций, предъявляемых производством, рынком труда и национальной экономикой
Организация учебного процесса в образовательных учреждениях	Организация образовательных программ в образовательных учреждениях и на производстве
Образовательное учреждение оценивает процесс учения, т.е. успешность обучения и обучаемости	Трехсторонние комиссии оценивают профессиональные компетенции в соотношении с требованиями к профессиональной компетенции
Отсутствует независимый внешний контроль качества	Независимый внешний контроль качества, основанный на сотрудничестве трехсторонней комиссии

В разных странах существуют разные варианты такого сотрудничества, но ключевое слово в этой деятельности – сотрудничество.

Независимость

от форм и способов приобретения профессиональных навыков и умений (компетенций);

демонстрация профессиональных навыков (компетенций);

освоение образовательных программ и их модулей через демонстрацию профессиональных навыков (компетенций) на экзаменационных мероприятиях.

Индивидуальный подход

На всех этапах – заявка, подготовительное обучение, освоение программы и демонстрации – для каждого участника составляется индивидуальный план, где учиты-

ваются и ранее приобретенный опыт, и уровень нынешней квалификации, и жизненная ситуация, и возможные потребности в поддержке.

Итак, перечислим принципы профессионального обучения через систему ДЭ:

– требования к профессиональному мастерству исходят непосредственно из реальных потребностей производства;

– производственные стандарты становятся и образовательными стандартами;

– во внимание принимаются ранее приобретенные навыки и умения, независимо от того, как и где они были приобретены;

– при подготовительном обучении на первое место выходит индивидуальный подход. Гибкость в планировании и осуществлении. Довольно часто организовано без отрыва от производства;

– обучение находится в тесной связи с производством, что позволяет при обучении использовать условия реального производства и требования, предъявляемые на нем;

– система оценивания профессионального мастерства (стандартов) не зависит от форм и методов обучения, применима в разных условиях;

– учебная деятельность включена в систему менеджмента и контроля деятельности производства;

– ориентация на производство, что позволяет быстро реагировать на любые веяния времени.

Предлагаемая нами форма получения дополнительного профессионального образования через систему ДЭ эффективна и действенна, т.к. потребности производства могут быть удовлетворены через индивидуальный подход при подготовке персонала в реальных условиях производства, благодаря чему обеспечивается гарантия необходимых профессиональных компетенций.

Говоря о принципах работы предлагаемой формы получения дополнительного профессионального образования через систему ДЭ, о ее преимуществах, нельзя не сказать о надежности и убедительности данной системы. Главное – подтверждение качества профессиональных компетенций сотрудника в соответствии с требованиями производства. Это происходит через оценивание, но если в традиционной системе образования оценивание происходит в учебном заведении, т.е., по сути, преподаватели сами оценивают свою работу, то система образования через ДЭ позволяет использовать независимое оценивание и с трех сторон:

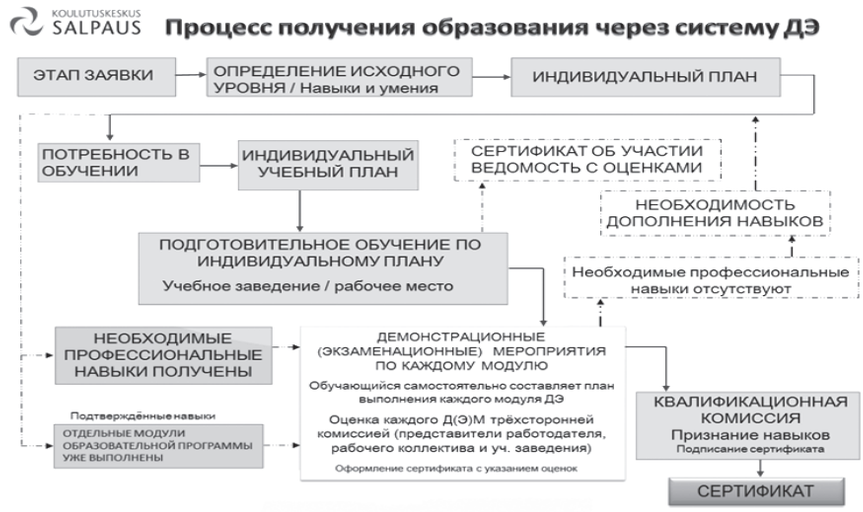


Рисунок 1. Процесс получения дополнительного профессионального образования через систему демонстрационных экзаменов

Представитель работодателя

Оценивает на общем уровне с «точки зрения руководителя», но при этом обращает внимание на

– качество работы

– скорость выполнения

– технику безопасности (ТБ)

Представитель трудового коллектива

Через «сравнительное оценивание» (как бы я это делал) оценивает работу коллеги и напарника, обращая внимание на

– способы выполнения работ

– использование инструментов и оборудования

– ТБ

Представитель образовательного учреждения

– выступает координирующим звеном и «держит все под контролем»;

– информирует всех участников процесса;

– договаривается о сроках, следит, чтобы условия демонстрационных мероприятий соответствовали требованиям;

– разбирается с бумажной волокитой;

– оценивает профессиональные навыки и умения.

Как уже упоминалось, получение профессионального образования через систему ДЭ позволяет быстро реагировать на изменения, происходящие в производственном процессе, благодаря тому, что стандарты и нормы производства становятся стандартами и нормами образовательного процесса. Этот же фактор гарантирует перманентность получения профессионального образования через систему ДЭ: потребности производства находят отражение в обновленных стандартах образовательного процесса и, соответственно, появляются новые требования к профессиональным компетенциям, а комфортность (определяемая индивидуальным подходом) в освоении образовательных программ позволяет сотрудникам с определенной периодичностью повышать свое профессиональное мастерство, т.е. навыки и умения