

Глобальная и национальная практика оценки неформального и спонтанного обучения

Москва – 9 декабря 2009 г.

Ришар Маниак

Министерство образования Франции

Валидация неформального и спонтанного обучения во Франции

- Примеры из жизни
- Закон о социальной модернизации
- Процесс валидации
- Результаты и перспективы

Примеры из жизни: Поль – менеджер отдела

Поль - 36 лет



Менеджер отдела в супермаркете в течение 5 лет. Поступил на работу 15 лет назад в качестве рядового работника и постепенно достиг настоящей должности

В этом супермаркете 12 менеджеров отделов. У большинства из них есть соответствующий диплом, и Поль волнуется за свое будущее, а именно по поводу того, как к нему будут относиться, как к человеку, сделавшему карьеру с нуля; что может случиться с ним в случае прихода нового директора; у кого будут преимущества роста – у него или у тех, у кого есть диплом; будет ли учитываться его опыт работы при переходе в другой магазин при отсутствии соответствующего диплома.

Примеры из жизни: Эндрю – волонтер

Andrew – 49 лет



Он – волонтер в ассоциации, оказывающей помощь одиноким и нуждающимся лицам. Уже 4 года он отвечает за склад продуктов питания.

В настоящее время у него проблемы с руководством компании, где он работает на административной должности. Он боится потерять работу.

Есть возможность перейти в отдел логистики, но у него нет необходимой официальной квалификации, а есть только опыт работы волонтером.

Как ему использовать этот опыт и приобретенные компетенции для того, чтобы получить должность менеджера отдела логистики?

Примеры из жизни – секретарь руководителя

Мари – 33 года

Работает секретарем в компании в течение 7 лет.

Она пользуется доверием шефа, осуществляет постоянное взаимодействие с менеджерами и профсоюзами. Обладает высоким потенциалом профессионального развития.



Через 3 года уходит на пенсию директор по персоналу, и шеф предложил ее на эту должность. НО – условие – наличие магистерской степени.

У Мари только степень BTS, и ей нужна степень бакалавра, чтобы получить магистерскую степень: она не может поступить на вечерний курс магистратуры, даже если ее знания и умения, приобретенные в ходе работы в качестве секретаря, соответствуют уровню бакалавра.

Примеры из жизни: Мишель – директор по персоналу

Мишель – 46 лет



Директор по персоналу в строительной компании

В этом секторе происходят постоянные изменения в области технологий и существуют проблемы с квалифицированными работниками.

Как осуществлять мониторинг компетенций работников для поддержания высокого уровня деятельности компании и обеспечения соответствия потребностям рынка труда?

Он подписал соглашение об обучении с Министерством образования. Как уменьшить продолжительность обучения с учетом имеющихся у работников компетенций?

Закон о социальной модернизации



Валидация
неформаль-
ного и
спонтанного
обучения



Закон о социальной модернизации

Краткая история французской системы VAE

1934 – валидация профессионального опыта для того, чтобы стать инженером



1985 – валидация профессионального опыта для зачисления на программы высшего образования



1992 – валидация профессионального опыта для получения части квалификации ПОО



2002 – валидация неформального и спонтанного обучения для получения полной квалификации ПОО или степени высшего образования

С 1971 г. существуют правовые нормы, обеспечивающие соответствие системы ПОО изменяющимся потребностям рынка труда и общества.

В 2002 г. работодатели, социальные партнеры и правительство, с учетом новых реалий рынка труда и занятости и социальных потребностей, приняли решение пересмотреть закон и принять новую нормативно-правовую базу.

2002 – Закон о социальной модернизации

Создание 4-ой траектории для приобретения квалификации начального образования, «ученичества» и непрерывного образования

Ст. 40 – Каждый человек, который работает, имеет право получить признание его компетенций посредством валидации его неформального и спонтанного обучения

- Ст. 41 – Процедуры реализации для системы ПОО и создание «Национального справочника профессиональных квалификаций»
- Ст.42 – Распространение закона на высшее образование

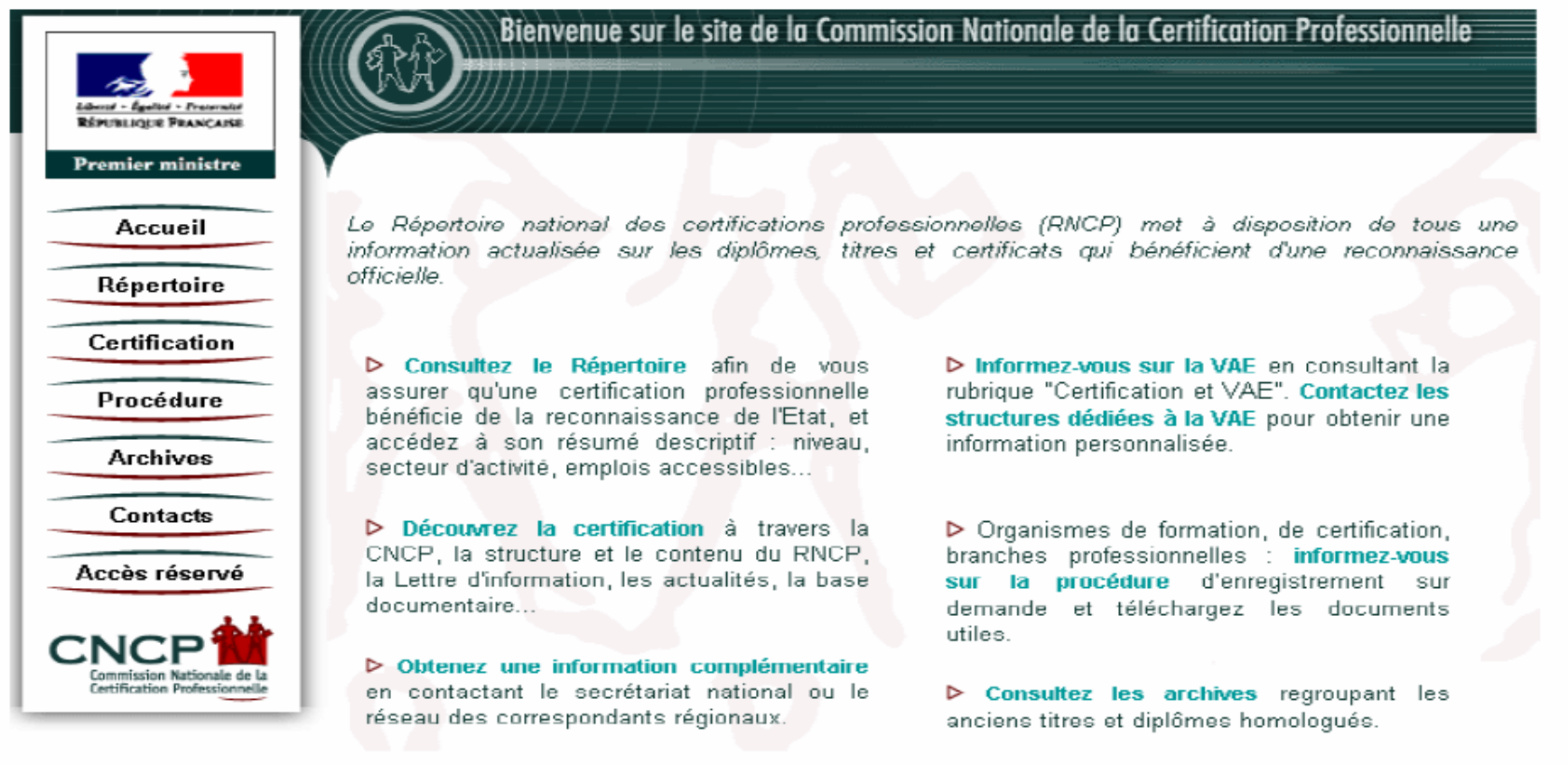
Французская НРК основана на Национальном перечне

- Квалификации ПОО указаны в Национальном перечне профессиональных сертификатов по :
 - двум 5-уровневым структурам
 - областям обучения
- Национальный перечень профессиональных сертификатов” (RNCP) является французской НРК

Задачи RNSP

- Предоставление информации для пользователей, относящейся к профориентации, занятости, мобильности...
- Обеспечение прозрачности квалификаций, в особенности в части взаимодействия между различными подсистемами;
- Обеспечение качества квалификаций:
 - Присуждаемых компетентной организацией
 - в соответствии с потребностями рынка труда
 - на основе стандартов оценки и соответствующих процедур

База данных RNCP



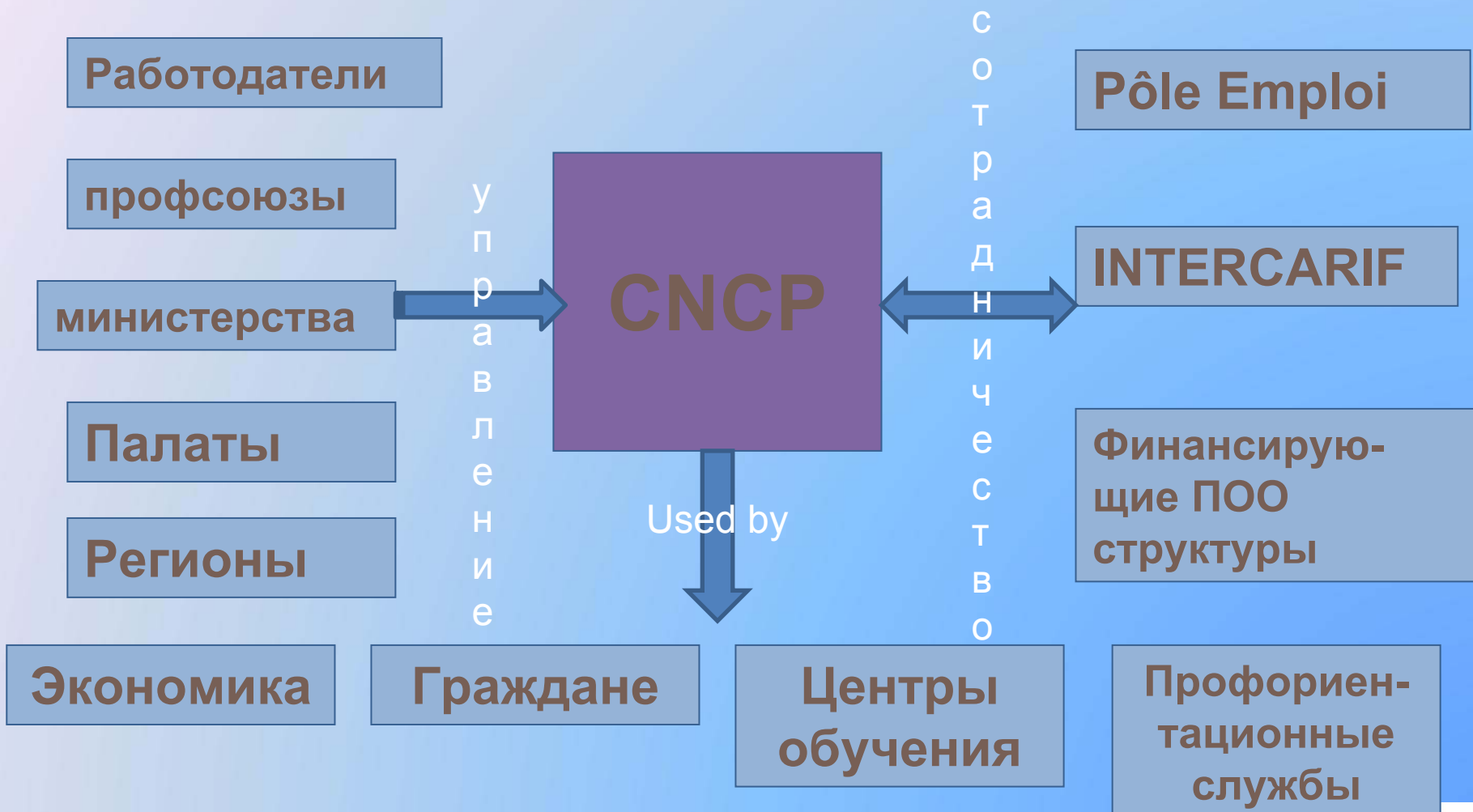
Bienvenue sur le site de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle

Le *Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)* met à disposition de tous une information actualisée sur les diplômes, titres et certificats qui bénéficient d'une reconnaissance officielle.

- ▶ **Consultez le Répertoire** afin de vous assurer qu'une certification professionnelle bénéficie de la reconnaissance de l'Etat, et accédez à son résumé descriptif : niveau, secteur d'activité, emplois accessibles...
- ▶ **Informez-vous sur la VAE** en consultant la rubrique "Certification et VAE". **Contactez les structures dédiées à la VAE** pour obtenir une information personnalisée.
- ▶ Découvrez la certification à travers la CNCP, la structure et le contenu du RNCP, la Lettre d'information, les actualités, la base documentaire...
- ▶ Organismes de formation, de certification, branches professionnelles : **informez-vous sur la procédure** d'enregistrement sur demande et téléchargez les documents utiles.
- ▶ **Consultez les archives** regroupant les anciens titres et diplômes homologués.

CNCP Commission Nationale de la Certification Professionnelle

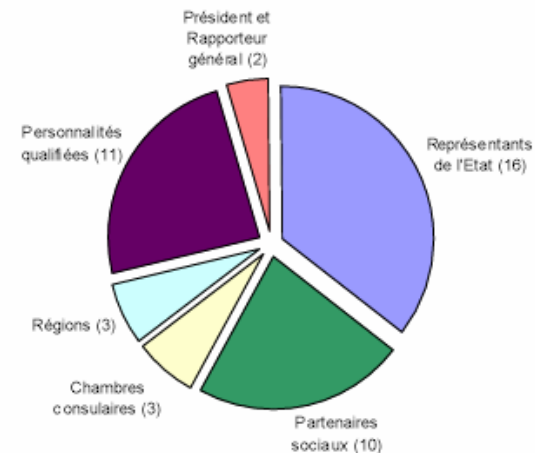
Заинтересованные стороны



RNCP - Коллективный подход

■ Composition

- Representatives of the state (16)
- Social partners (5 employees, 5 employees)
- Chambers of Commerce (3)
- Regions (3)
- Experts (11)
- President and Rapporteur général



Высокая ценность квалификаций на рынке труда

RNCP основана на широком и
действенном соглашении между
государством, работодателями и
профсоюзами.

Все квалификации в Перечне имеют:

- *Национальное признание*
- *Законную силу*

Процесс валидации неформального и спонтанного обучения во Франции

Как действует VAE?

Информация – ориентация-
консультирование
для подготовки **пакета
документов для допуска**

↓

Разработка пакета для презентации
документированного опыта и вариантов
ориентации

↓

Валидация комиссией

↓

Продолжение поддержки
кандидата

Шаг 1 – Доступ к процедуре VAE

Кто может быть кандидатом?

- Лицо, имеющее мин. 3-летний стаж профессиональной деятельности
- Опыт - это: любая регулярная оплачиваемая/неоплачиваемая деятельность (владелец магазина, помощник владельца магазина, самозанятость, фермер, ремесленник...) или волонтерская работа (в союзе или ассоциации).

Информация и консультирование: Где?

- Для конкретной квалификации, в течение 1 года может быть подана только 1 заявка на VAE.
- Для различных квалификаций, в течение 1 года могут быть поданы 3 заявки.
- Центры и Информационные/консультационные пункты (PIA) при региональных Советах




Шаг 1 - информация – консультирование - профориентация

- Анализ плана VAE: при необходимости, переадресация к другим процедурам (поиск работы, оценка умений и т.д.)
- Определение квалификации, соответствующей каждому конкретному случаю (профессиональный опыт, компетенции...)
- Направление в сертифицирующую организацию
- Поиск вариантов финансовой поддержки

Шаг 1 – варианты финансирования

- VAE – платная услуга. Стоимость зависит от квалификаций и предоставляемых услуг
- Финансовая поддержка:
Для работающего кандидата: налог, выплачиваемый компаниями...
 - Для незанятого населения
 - Для госслужащих
 - Для лиц со спецпотребностями
 - Для заключенных
 -

Шаг 2 – представление опыта

- **В чем состоит ориентация?**
 - Предоставление методической помощи в разработке пакета документов, представляющих опыт кандидата.

 - Советы по подготовке к практическому профессиональному экзамену и/или интервью с комиссией.
- **Ориентация начинается с признания права кандидата на прохождение валидации.**
- **Кто может предоставлять услуги по ориентации?**
Сертифицирующие или валидирующие органы, частные или государственные аккредитованные провайдеры - на основе устава по ориентации, разработанного соответствующими министерствами.

Шаг 3 – валидация (1)

Кто входит в комиссию?

- Мин. четверть членов должны быть **профессионалами** в определенной профессии
- Среди них - **равное представительство** работодателей и работников и **баланс** мужчин и женщин (комиссия).

Шаг 3 – валидация (2)

Как работает комиссия?

Комиссия оценивает профессиональные умения кандидата и сравнивает их с системой требований по сертификации.

- Это может быть практический профессиональный экзамен и/или интервью с комиссией.
- Члены комиссии должны иметь специальную подготовку в области конкретных процедур оценки.

Шаг 3 – валидация и последующая поддержка

Какие решения принимает комиссия?

- **Полная валидация квалификации:** квалификация, присуждаемая посредством VAE – такая же, как и квалификация, присуждаемая в рамках других траекторий обучения (непрерывное обучение, начальное образование или «ученичество»)
- **Частичная валидация:** большое кол-во квалификаций, присуждаемых министерствами, описаны посредством единиц результатов обучения, что позволяет их постепенное освоение.
- **Отказ в валидации:** ряд валидирующих или сертифицирующих организаций советуют, как начать процедуру заново

Первые результаты и тенденции на будущее

Министерство образования Франции

TABLEAU 7 – Les résultats de la VAE par académie en 2007

Académie	Nombre de dossiers examinés en 2007	Part des candidats ayant obtenu un diplôme	Part des candidats n'ayant obtenu qu'une partie d'un diplôme	Part des candidats n'ayant rien obtenu
Créteil	2 345	63,7	24,7	11,6
Lille	1 970	69,9	17,5	12,6
Aix-Marseille	1 423	58,7	26,9	14,4
Versailles	1 407	66,7	21,3	12,0
Paris	1 311	61,3	24,3	14,3
Nice	975	65,7	24,9	9,3
Rennes	897	64,9	30,0	5,1
Toulouse	879	66,0	22,5	11,5
Bordeaux	834	52,2	32,6	15,2
Grenoble	825	62,5	27,8	9,7
Lyon	805	56,3	31,6	12,2
Nancy-Metz	739	62,2	24,0	13,8
Rouen	730	57,3	25,1	17,7
Orléans-Tours	656	62,5	25,3	12,2
La Réunion	628	64,2	18,2	17,7
Montpellier	598	54,2	32,6	13,2
Strasbourg	568	68,8	21,3	9,9
Nantes	538	61,2	34,8	4,1
Poitiers	516	70,5	20,3	9,1
Amiens	510	73,5	19,6	6,9
Reims	483	61,3	26,9	11,8
Martinique	425	42,6	33,9	23,5
Guadeloupe	408	64,0	27,2	8,8
Dijon	378	69,0	18,0	13,0
Besançon	312	54,2	30,4	15,4
Caen	284	55,3	31,7	13,0
Clermont-Ferrand	257	60,7	30,7	8,6
Limoges	193	72,0	20,2	7,8
Corse	97	69,1	22,7	8,2
Guyane	87	50,6	40,2	9,2
Total	22 073	62,3	25,1	12,6

Source : MEN-DEPP, enquête n° 62

Первые результаты (1)

TABLEAU 6 – Les 35 diplômes les plus demandés en VAE en 2007

Diplômes	Intitulés	Candidats	Candidats ayant obtenu un diplôme complet	Candidats ayant obtenu une partie du diplôme	Candidats n'ayant rien obtenu	Part des candidats par diplôme
CAP	Petite enfance	3 225	2 259	641	325	14,6
DEES	Éducateur spécialisé (diplôme d'État)	2 850	1 306	1 109	435	12,8
BTS	Assistant de direction	1 798	1 037	399	362	8,1
Bac pro	Secrétariat	1 160	786	243	131	5,3
BP	Coiffure option styliste visagiste	754	327	362	65	3,4
BTS	Comptabilité et gestion des organisations	751	449	193	109	3,4
BTS	Assistant de gestion de PME-PMI	677	431	139	107	3,1
BTS	Management des unités commerciales	674	450	153	71	3,1
BP	Coiffure option coloriste permanentiste (BP)	494	201	233	60	2,2
Bac pro	Commerce	492	376	78	38	2,2
BTS	Négociation et relation client	469	328	62	79	2,1
Bac pro	Comptabilité	381	286	66	29	1,7
BTS	Opticien lunetier	245	51	153	41	1,1
MC5	Sécurité civile et d'entreprise	242	139	102	1	1,1
Bac pro	Services accueil assistance conseil	239	199	19	21	1,1
BTS	Informatique de gestion administrative de réseaux locaux d'entreprise	230	124	58	48	1,0
Bac pro	Logistique	212	143	49	20	1,0
BTS	Professions immobilières	211	90	91	30	1,0
BTS	Maintenance industrielle	191	116	50	25	0,9
CAP	Cuisine	184	153	10	21	0,8
BTS	Hôtellerie restauration option B : art culinaire, art de la table et du service	165	92	45	28	0,7
Bac pro	Restauration	158	95	49	14	0,7
Bac pro	Pilotage des systèmes de production automatisée	153	126	17	10	0,7
MC5	Aide à domicile	148	120	15	13	0,7
BTS	Assistance technique d'ingénieur	136	113	10	13	0,6
BTS	Assurance	136	79	33	24	0,6
BP	Agent technique de prévention et de sécurité	118	81	27	10	0,5
BTS	Électrotechnique	116	71	17	28	0,5
CAP	Prêt-à-porter	111	99	4	8	0,5
BTS	Ventes et productions touristiques	109	74	26	9	0,5
Bac pro	Vente (prospection - négociation - suivi de clientèle)	109	85	18	6	0,5
BEP	Métiers du secrétariat	109	91	7	11	0,5
BTS	Analyses biologiques	105	72	18	15	0,5
BEP	Carrières sanitaires et sociales	105	64	16	25	0,5
CAP	Coiffure	102	70	24	8	0,5

Source : MEN-DEPP, enquête n° 62

П е р в ы е р е з у л ь т а т ы

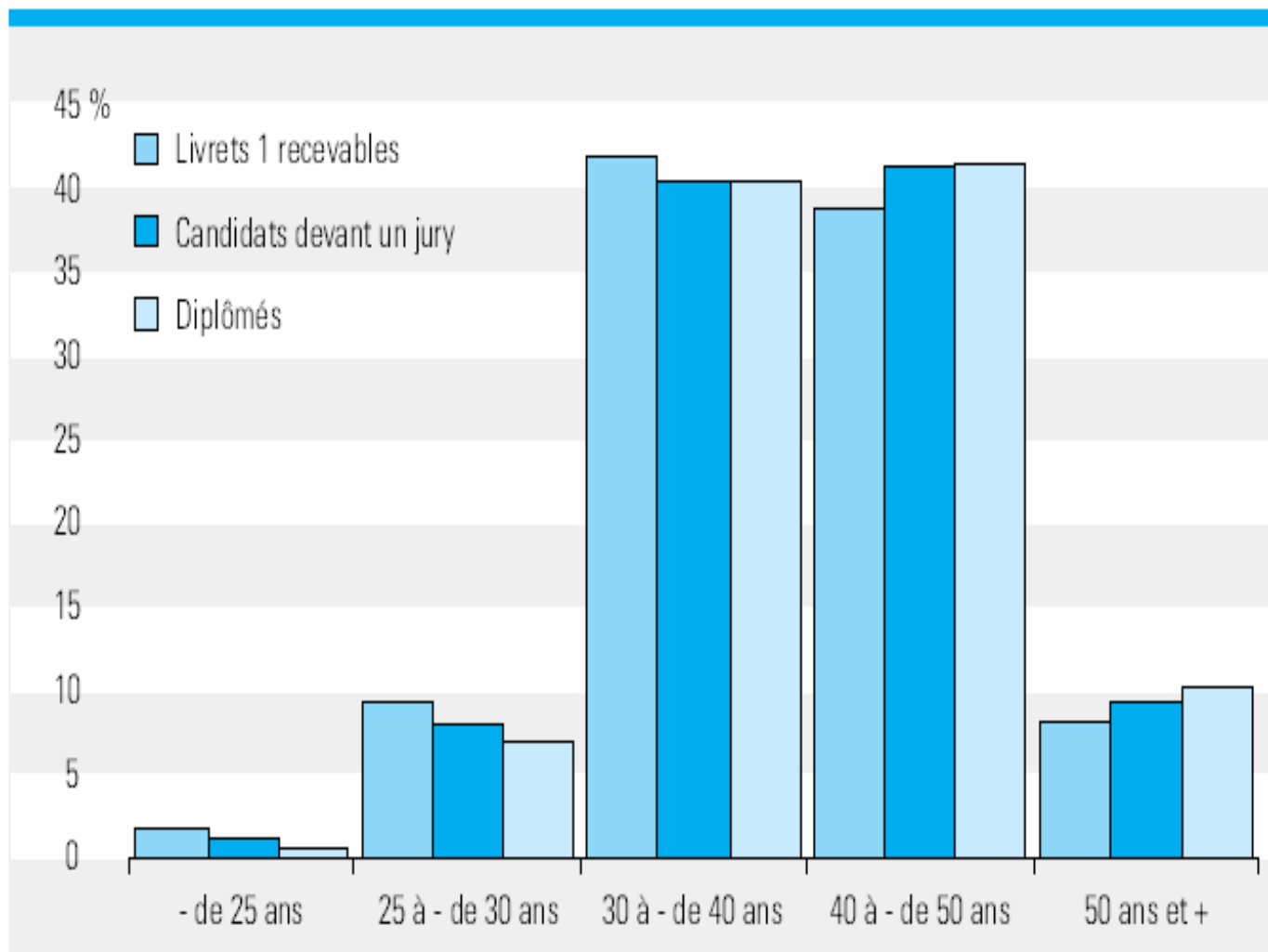
TABLEAU 5 – Répartition selon le diplôme des dossiers examinés par un jury en 2007

	Candidats	Part des candidats ayant obtenu un diplôme complet	Part des candidats ayant obtenu une partie du diplôme	Part des candidats n'ayant rien obtenu	Total
BTS	7 616	59,2	25,0	15,8	100,0
DCESF	1	100,0	0,0	0,0	100,0
DMA	13	53,8	15,4	30,8	100,0
DTS	1	0,0	0,0	100,0	100,0
DSAA	15	53,3	26,7	20,0	100,0
DIV-3	2 881	45,8	38,9	15,3	100,0
DIP3	1	0,0	100,0	0,0	100,0
Bac pro	3 788	72,5	18,5	9,0	100,0
Bac techno	94	64,9	20,2	14,9	100,0
BMA	4	50,0	50,0	0,0	100,0
BP	1 831	45,2	43,7	11,1	100,0
BT	12	66,7	33,3	0,0	100,0
MC4	29	72,4	10,3	17,2	100,0
CAP	4 827	73,6	16,7	9,7	100,0
BEP	530	75,7	11,5	12,8	100,0
MC5	430	67,4	27,4	5,1	100,0
Total	22 073	62,3	25,1	12,6	100,0

Source : MEN-DEPP, enquête n° 62

Первые
результаты
(3)

GRAPHIQUE 1 – Répartition selon la tranche d'âge



Source : MEN-DEPP, enquête n° 62

Первые
результаты
(4)

Первые результаты (5)

TABLEAU 3 – Répartition des dossiers examinés selon les caractéristiques des candidats (en %)

		2002	2003	2004	2005	2006	2007	
Sexe	Hommes	39,6	40,4	41,2	39,1	38,6	34,7	
	Femmes	60,4	59,6	58,8	60,9	61,4	65,3	
Statut par rapport à l'emploi	Actifs ayant un emploi	77,8	74,9	73,6	74,1	74,6	77,0	
	Demandeurs d'emploi	21,0	22,7	25,0	22,2	22,8	21,4	
	Inactifs	1,2	2,4	1,4	3,6	2,7	1,6	
Âge	Moins de 27 ans	3,4	4,2	3,8	4,1	4,7	Moins de 25 ans	1,2
	De 27 à - de 30 ans	10,8	9,9	10,1	10,3	11,0	De 25 à - de 30 ans	7,9
	De 30 à 45 ans	67,7	67,3	67,9	66,0	63,8	De 30 à - de 40 ans	40,3
	Plus de 45 ans	18,1	18,6	18,2	19,6	20,6	De 40 à - de 50 ans	41,2
							50 ans et plus	9,4

Source : MEN-DEPP, enquête n° 62

Тенденции на будущее

Кол-во кандидатов **растет медленно**

Основные причины

- Информация и консультирование стали предоставляться только недавно
- Обучение в течение всей жизни еще не «овладело умами»
- Процесс должен быть более простым
- Структура квалификаций должна быть более ориентирована на трудовые ситуации

Но мы с оптимизмом смотрим в будущее

Правительство, работодатели и социальные партнеры считают VAE национальным приоритетом

Спасибо за внимание!

www.vae.gouv.fr