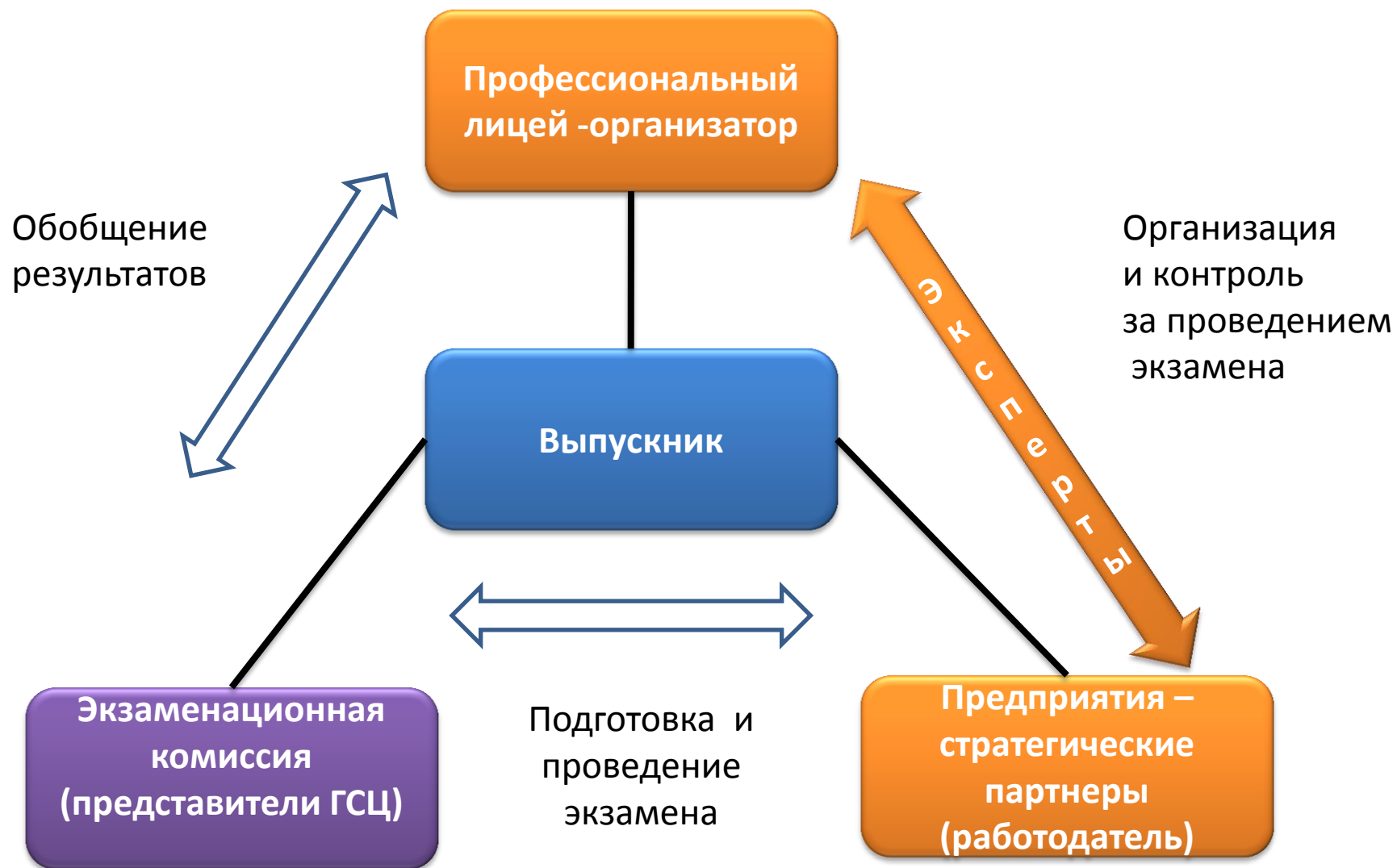


## **Этапы организации и проведения процедуры оценки компетенций (формат демонстрационного экзамена)**

- I. Подготовка: договор; планирование; подбор и подготовка экспертов к экзамену; организация рабочего места экзамена
- II. Проведение: оценка трудовых действий испытуемого в ходе наблюдения; самооценка; обсуждение самооценки
- III. Подведение итогов: анализ результатов экзамена; оформление протоколов; выдача сертификата

# Участники процедуры оценки компетенций



# Деятельность экспертов

- Определение задания, место выполнения работ на экзамене;
- Наблюдение и фиксация выполнения кандидатом трудовых действий:
  - правильность выполнения работ, соответствие определенному порядку, ошибки выполнения операций;
  - точность выполнения работы, соответствие параметрам как нормам (чертеж, требования документации) или как недопустимые отклонения от параметров (неточность выполнения, «брак»);
  - скорость выполнения операций;
  - фиксация нарушения требований охраны труда, и иных производственных требований ( *корпоративного кодекса*, этических норм и т.д.)

# Экспертная оценка компетенций

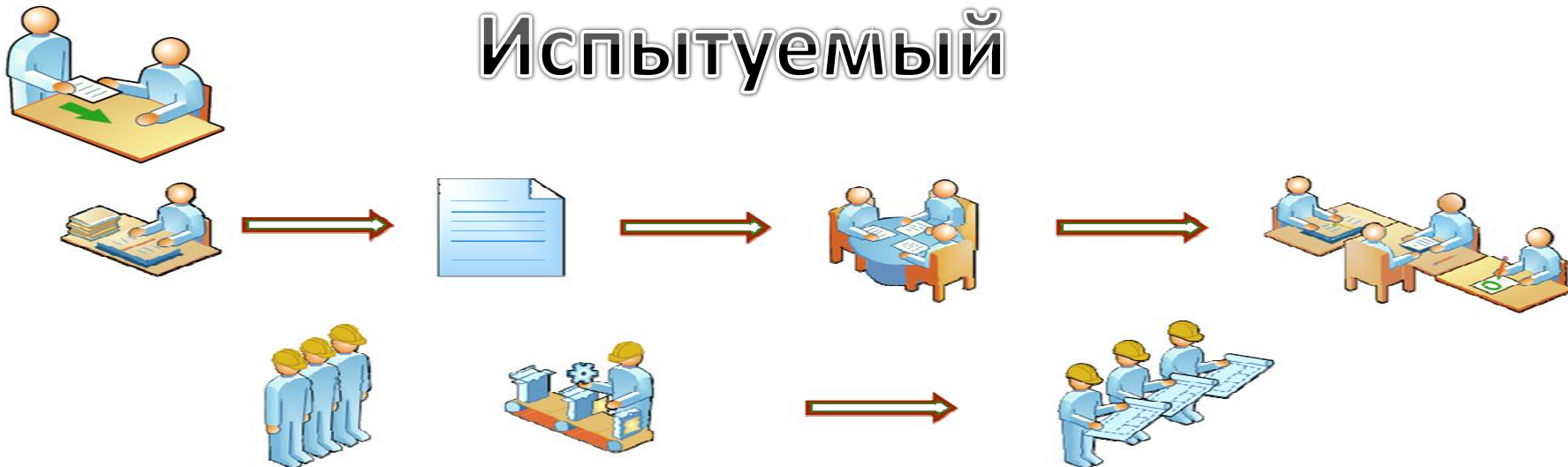
1. Ошибки: недопустимые (грубые) ошибки- остановка экзамена; допустимые (незначительные ошибки) – сколько, исправляются ли ошибки;
2. Оценка по скорости выполнения операций (недопустимые и допустимые задержки времени)
3. Оценка точности выполнения изделий: соответствие или несоответствие определенным параметрам или нормам;
4. Нарушения требований охраны труда

**Эксперты должны руководствоваться только установленными требованиями**

# Экзаменационная комиссия

- Организует свою работу
- Анализирует документы испытуемого
- Принимает рабочее место перед экзаменом
- Проводит собеседование
- Оценивает результаты испытаний
- Оформляет результаты

# Испытуемый



Анализирует свой опыт, оценивает и представляет свои достижения, оформляет необходимые документы, готовится и проходит испытания, анализирует результаты экзамена (самооценка)

# Сводная оценка ( на основе разработанных правил обобщения оценок экспертов)

- Сводная положительная оценка определяется по большинству положительных экспертных оценок или при полном отсутствии отрицательных оценок экспертов, или при определенном «пороге» отрицательных оценок ( к примеру, не более 10%);
- При определении общей оценки эксперты должны внимательно обсудить противоречивость оценок экспертов с выяснением причин, по которым выставлена каждая оценка;
- При недостаточности информации эксперты могут использовать документы кандидата.

Эксперты не должны использовать самооценку кандидата для определения общей оценки компетенции